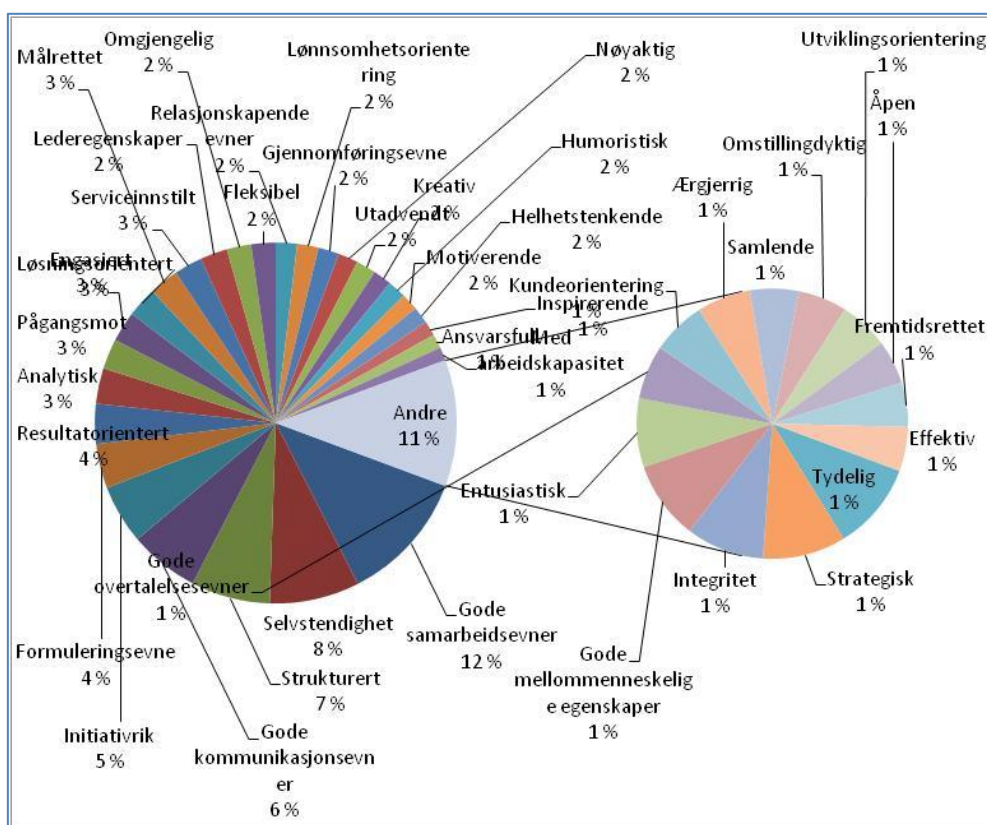


Stillingsannonsen som *bullshit*

– Eller en retorisk studie av denne sjangeren og en studie av karakteregenskapene som dyrkes frem gjennom den



Masteroppgave

Institutt for lingvistiske og nordiske studier

Universitetet i Oslo

Våren 2010

Simen Mosberg

Denne oppgaven dedikeres til Lene, Thomas og Lene G. Uten dere ville jeg aldri kommet i mål med denne oppgaven.

Forord

I beskrivelsen av faget RETKOM 4190, masteroppgave i retorikk og språklig kommunikasjon, står det at ”oppgaven kan være en monografi eller en samling mindre, selvstendige arbeider med en overordnet problemstilling” (Emnebeskrivelse UiOs nettsted). Jeg har valgt den siste varianten. Min masteroppgave består av to deler. Delene kan leses i sammenheng eller hver for seg. Den første delen tar utgangspunkt i Tønnessons definisjon av *sakprosa*, og drøfter stillingsannonsens forhold til virkeligheten. Dette gjøres gjennom en retorisk sjangeranalyse. Del 2 tar for seg den meningsskapningen som foregår i stillingsannonsen, ved å studere hvilke karakteregenskaper som dyrkes frem gjennom denne sjangeren. Ved å behandle to temaer jeg anser som sentrale innen sakprosaforskningen, nemlig tekstens forhold til virkeligheten og meningskapning innen en bestemt sjanger, holder analysen seg innenfor den overordnede problemstillingen ”**Stillingsannonsen som sakprosa**”.

Oppgaven springer ut av en stipendkonkurranse som ble utlyst høsten 2007, om å skrive masteroppgave innenfor den ovenfor nevnte rammen. Det var utlyst to stipender, pålydende 25 000 kroner, hvor jeg ble tildelt det ene.

En relativt stor del av analysen i del 2 består av skjemaer jeg har laget som viser fremgangsmåten og resultatene av analysen. Av hensyn til leseren er disse delene plassert som vedlegg. På denne måten kan leseren selv velge hvor nøye man vil undersøke de ulike trinnene og resultatene i analysen. Det ekstensive materialet, både delen fra Aftenpostens søndagsbilag og utlysninger på internett, skal være å finne på en Cd bakerst i oppgaven.

En liten takk skrevet i usynlig skrift håper jeg kommer frem til de som står bak studiet. I tillegg har jeg lyst å sende en hilsen til Georg, Julie og Eirik, som ikke bare har vært trofaste støttespillere; Med dere har jeg også delt mange av mine fineste stunder på Blindern. God lesning!

Oslo, mai 2010

Simen Mosberg

Innholdsfortegnelse

DEL 1: STILLINGSANNONSEN SOM RETORISK SJANGER	1
Prolog	1
1 Innledning	2
1.1 Problemstillinger	2
1.2 Målsettinger	2
1.3 Metode	3
1.4 Begrunnelse for prosjektet	3
2 Analyse	4
2.1 Accenture og Tiger Woods	4
2.2 Kommunikasjon: noe mer enn direkte overføring av kodet informasjon	7
2.3 Et pragmatisk perspektiv: hva teksten <i>gjør</i>	9
2.4 Et retorisk perspektiv: kommunikasjon som hensiktsmessig adferd	10
2.5 Om den retoriske situasjonen	11
2.6 Om retoriske sjangerforståelse	12
2.7 Analyseverktøyet modelleser	13
2.8 Analyseverktøyet <i>lesesti</i>	16
2.9 Utvikling av modelleser på tre stadier av tekstens lesning: ” <i>brodd, bouquet og fond</i> ”	16
2.10 Hypotesegenerering	18
2.11 Testing av hypotesene på Accentures stillingsannonse	19
3 Epilog	23
 DEL 2: VURDERING AV KARAKTEREGENSKAPENE SOM DYRKES FREM I STILLINGSANNONSEN	 24
4 Innledning	24
4.1 Hovedproblemstillinger	24
4.2 Målsetting	24
4.3 Metode	25
4.4 Begrunnelse for prosjektet	25
4.5 Hypoteser	26
4.6 Analytikerens posisjon	27
5 Teori	27
5.1 Om semiotikk: studiet av meningsbærende tegn	28
5.2 Om diskursanalyse: studiet av makt gjennom språkbruk	28
5.3 <i>Dygd</i> : En forutsetning for det gode liv	31
5.4 Forskning innen psykologi: dygd og det gode liv	34

6	Fremgangsmåte	38
6.1	Trinn 1: Velge materiale.....	38
6.2	Trinn 2: Lage oversikt over materialet	40
6.3	Trinn 3: Oversette indirekte beskrevne karakteregenskaper	41
6.4	Trinn 4: Telle innstanter av ønskede karakteregenskaper	41
6.5	Trinn 5: Gruppere og velge representanter for gruppene	42
6.6	Trinn 6: Vurdere hvilke egenskaper som er <i>virtues</i>	43
6.7	Trinn 7: Klassifisere egenskapene.....	54
7	Resultat	69
7.1	Resultat: basisnivå	70
7.2	Resultat: nivå for prototypiske egenskaper	70
7.3	Resultat: kilonivå.....	72
7.4	Resultat: meganivå	73
7.5	Resultat: giganivå	75
8	Oppsummering og konklusjoner	76
9	Litteraturliste	79
10	Vedlegg	83
10.1	Tabell over positive karakteregenskaper (Peterson & Seligman 2004).....	83
10.2	Oversikt over stillingsannonser	85
10.3	Oversettelse	160
10.4	Resultat: prototypiske egenskaper, faktiske tall og prosentvis	170
10.5	Resultat: kilonivå, nominell fremstilling	172
10.6	Resultat: kilonivå, prosentvis fremstilling.....	173
10.7	Resultat: meganivå, nominell og prosentvis fremstilling	175
10.8	Resultat: giganivå, nominell og prosentvis fremstilling	176
10.9	Begrepshierarki med tallmateriale (database)	177
10.10	CD med materialet.....	på siste side

DEL 1: STILLINGSANNONSEN SOM RETORISK SJANGER

Prolog

-This is bullshit, dude

- Bullshit?

-Yeah, bullshit

1 Innledning

1.1 Problemstillinger

Hovedproblemstilling 1: Stillingsannonsens forhold til virkeligheten

Generelt:

- 1) Hvilke retoriske og kommunikative sammenhenger inngår stillingsannonsen i?
- 2) Kan begrepet *bullshit* være en relevant forståelseskategori innenfor sakprosaforskningen?

Spesielt:

- 1) Kan begrepet *bullshit*, slik Frankfurt utvikler det (2005), virke opplysende på hvordan stillingsannonsen forholder seg til virkeligheten?
- 2) Hvilke *exigences* løses i *den tilbakevendende retoriske situasjonen* (Biltzer 1968) som konkrete stillingsannonser er uttrykk for?
- 3) Hvordan kan en god stillingsannonse være bygget opp for stadig å vinne leserens oppmerksomhet?

1.2 Målsettinger

Hovedmål 1:

Å utvikle en kommunikasjonsmodell for *multimodale tekster* som:

konkretiserer andre punkt i Tønnessons definisjon av *modelleser* (Tønnesson 2004:145), for å vise hvordan leserens oppmerksomhet blir trukket lenger og lenger inn i en tekst, slik at tekstens ulike potensielle *retoriske funksjoner* (Berge 1988) både for avsender og mottaker kan realiseres.

Delmål 1:

Å kartlegge stillingsannonsen som retorisk sjanger.

Delmål 2:

Å introdusere begrepet *bullshit*, og anvende det i drøfting av teksters forhold til virkeligheten.

1.3 Metode

Følgende trinn vil jeg gå gjennom i arbeidsprosessen. Jeg vil:

1. Utvikle en teori om hvordan stillingsannonsen er bygget opp slik at den trekker leserens oppmerksomhet gradvis inn i *teksten*, og vise hvordan ulike retoriske funksjoner oppfylles etter hvert som leseren kommer ”dypere” inn i teksten.
2. Basert på modellen komme med hypoteser om hvordan kommunikasjonen i konkrete stillingsannonser kan foregå.
3. Teste ut hypotesene gjennom å analysere en stillingsannonse fra Accenture.
4. Drøfte hvordan stillingsannonsen forholder seg til virkeligheten¹, herunder hvorvidt begrepet *bullshit* kan være treffende for dette forholdet.

1.4 Begrunnelse for prosjektet

Denne delen av prosjektet begrunnes på følgende måte. Målet med analysen er å utvikle en modell for noe som nok kan kalles et retorisk trekk ved stillingsannonsen, nemlig hvordan den fanger oppmerksomheten til leseren. I den grad modellen vurderes som treffende for denne typen tekst, vil den være tilgjengelig for testing også på andre multimodale tekster. I den grad modellen kan ha noen praktisk verdi for de som lager stillingsannonser, er dette også et argument for utvikle modellen.

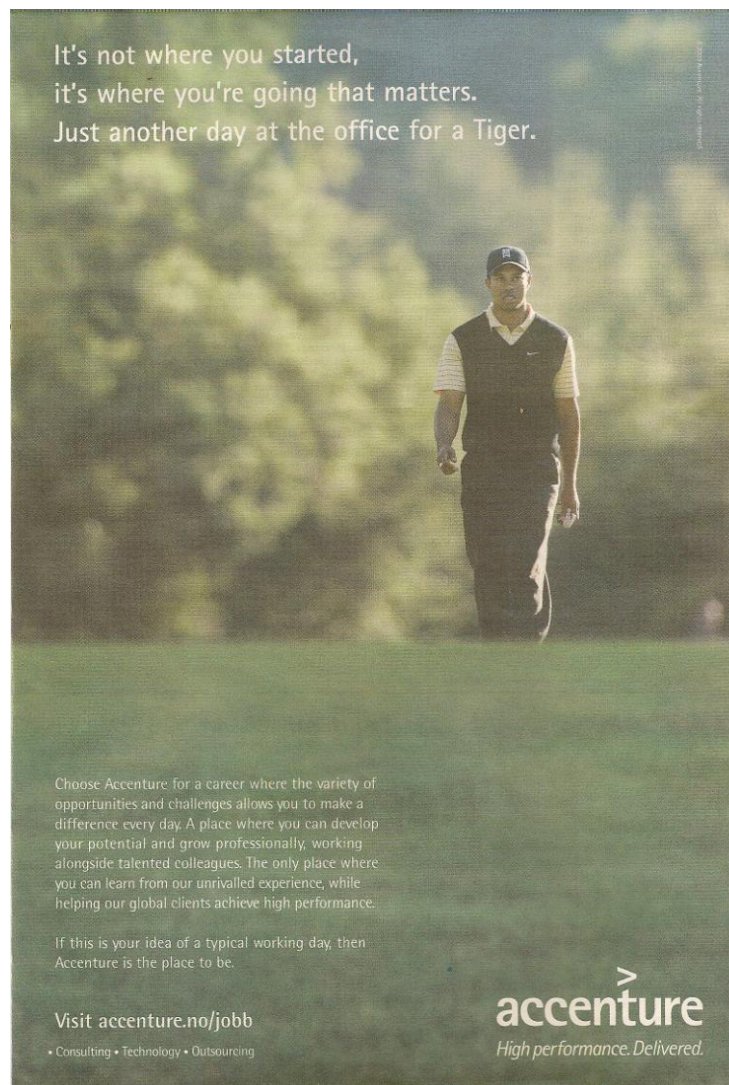
Videre begrunnes prosjektet med at det til dags dato ikke gjort noe forsøk på å koble Frankfurts begrep om *bullshit* til Tønnessons definisjon av *sakprosa*. Jeg mener det er rom for å gjøre det, da begge begrepene så å si inviterer til en drøfting av teksters forhold til virkeligheten.

¹ Se Tønnessons definisjon av *sakprosa*, i **hva er SAKPROSA** (2008: 34)

2 Analyse

2.1 Accenture og Tiger Woods

Konsulentfirmaet Accenture har søndag 23. august 2009 et nesten helsides innrykk i Aftenposten under seksjonen «Jobb». Fotografiet som danner bakgrunnen i annonsen avbilder den verdenskjente Tiger Woods², gående på en golfbane. Bilde suppleres med tekster som “It’s not where you started, it’s where you’re going that matters. Just another day at the office for a Tiger.” og “Accenture. High Performance. Delivered”. En innledende tolkning av teksten kan derfor være at intensjonen er å sidestille det arbeidet som Tiger Woods gjør med det arbeidet som gjøres i Accenture.



² Denne analysen er skrevet høsten 2009. Ikke lenge etter analysen er skrevet, blir Woods rammet av en skandale. Da Accentures stillingsannonse er ment som et eksempel for å illustrere hvordan kommunikasjonen i denne typen tekst kan foregå, er det ikke dette av avgjørende betydning for vårt formål.

Flere sider ved hvordan en typisk arbeidsdag i Accenture beskrives som egner seg godt til å utdype sammenligningen med det man kan se for seg som Tiger Woods arbeidssituasjon. Det hevdes at man skal velge “Accenture for a career where the variety of opportunities and challenges allows you to make a difference every day”. Tiger Woods reiser rundt på golfbaner i store deler av verden, og må stadig prestere i nye omgivelser. Samtidig er det klart at for den idrettsutøveren i verden med høyest inntekt i 2008, vil prestasjonene hans fra dag til dag være av stor betydning for sponsorer og andre samarbeidspartnere. Det hevdes videre at Accenture er et sted hvor du kan “develop your potential and grow professionally, working alongside talented colleagues”. At Tiger Woods stadig må vokse er det nok liten tvil om. Samtidig omgir han seg nok med mange talentfulle kollegaer, uansett hvem man regner med; andre golfspillere eller apparatet rundt. Videre er Accenture “the only place where you can learn from unrivalled experience, while helping our global clients achieve high performance”. Hvis man vurderer erfaring ut ifra oppnådde resultater, er det få eller ingen som kan matche Tiger Woods merittliste. Når det er snakk om å hjelpe “global clients achieve high performance” har golfspilleren sponsoravtaler med klienter som er villige til å betale store summer for at Woods skal være et symbol for deres merke. Et eksempel på dette er avtalen han inngikk med Nike i 2001, hvor han skulle få 105 millioner dollar over en femårsperiode (Wikipedia: Tiger Woods). Teksten avsluttes med å hevde at «If this is your idea of a typical working day, then Accenture is the place to be». Ordet “this” peker utvilsomt på det som er beskrevet som en vanlig arbeidsdag hos Accenture. Men siden det som ble skrevet også egnet seg til å beskrive golfspilleren Tiger Woods arbeidssituasjon, og bildet av ham er i bakgrunnen av annonsen er det rimelig å tolke at “this” også kan henvise til Tiger Woods arbeidssituasjon. På denne måten styrkes inntrykket av at å jobbe hos Accenture er som å være en profesjonell golfspiller på Tiger Woods nivå.

Vi skal nå nærme oss denne stillingsannonsen som en sakprosaetekst for å forsøke å utvikle vår forståelse for meningsskapningen som foregår i og rundt denne teksten. Sakprosaetekster defineres gjerne ut ifra hvordan denne typen tekst forholder seg til virkeligheten. I boka **hva er SAKPROSA** foreslår Tønnesson følgende definisjon: “Sakprosa er tekster som adressaten har grunn til å oppfatte som direkte ytringer om virkeligheten. Sakprosaeteksten kommuniserer gjennom skriftlig verbalspråk, men dette skjer ofte i samspill med andre tegnsystemer”³ (2008: 34). Før vi nærmer oss kjernes spørsmålet, la oss derfor slå

³ Definisjonen, som presentert i denne innføringsboka om sakprosa, inneholder ytterligere to ledd.

fast at dersom dette er en sakprosa tekst, kan meningskapningen i den skje i samspill mellom skriften og bildet. Det store spørsmålet blir da; gitt at vi inkluderer både skrift og bilde, hvordan forholder denne ytringen seg til virkeligheten? Og mer spesifikt, har adressaten av denne teksten grunn til å oppfatte den som en direkte ytring om virkeligheten?

En mann som med stort alvor behandler temaet om forholdet mellom ytring og virkelighet er Harry G. Frankfurt i hans essay On Bullshit (2005). Her åpner han med å hevde at “one of the most salient features of our⁴ culture is that there is so much *bullshit*” (On Bullshit: 2005:1). Frankfurt mener at *bullshitting* har blitt en svært integrert del av meningskapningen i for eksempel reklame og politikk (Frankfurt: 22). Essayisten forklarer hva han mener fenomenet *bullshit* er gjennom distinksjonen mellom en bløff og en løgn (2005: 46 -55).

Lying and bluffing are both modes of misrepresentation or deception. Now the concept most central to the distinctive nature of a lie is that of falsity: the liar is essentially someone who deliberately promulgates a falsehood. Bluffing, too, is typically devoted to conveying something false. Unlike plain lying, however, it is especially a matter not of falsity but of fakery. This is what accounts for its nearness to bullshit. For the essence of bullshit is not that that it is false but that it is phony.

Frankfurt 46 - 47

Forskjellen på en bløff og en løgn blir derfor hva man feilaktig prøver å gi inntrykk av. En som lyver prøver å gi inntrykk av at noe ved et faktisk forhold er annerledes enn det faktisk er. På denne måten er det om å gjøre for løgneren å implementere en instans av feilaktig informasjon i en ellers riktig historie, og å skjule dette så godt som mulig. For en som bløffer derimot, er kunsten ikke å skjule en løgn blant en ellers riktig historie. Der den som bløffer opptrer falskt, er ikke med hensyn til hvorvidt alt som blir sagt er sant eller ikke, men snarere i forhold til sin holdning til hvorvidt det er sant; for en som bløffer er sannhetsverdien uvesentlig. På denne måten står bløfferen, eller ”bullshittartisten”, mye friere enn en som skal lyve; han kan til og med forfalske konteksten.

Frankfurt deler en anekdote om en sønn hvis en av de første tingene han lærte av sin far var ”never tell a lie if you can bullshit your way through” (Frankfurt: 48). Frankfurt forklarer dette ikke ved at det å spre ”bullshit” nødvendigvis er moralsk overlegent det å fortelle en løgn. Ei heller er forklaringen hans at en ”carefully crafted lie” ikke kan være

4 Denne boka ble skrevet i USA og er utgitt på Princeton University Press. Når Frankfurt skriver ”our” culture er det naturlig å tro at han i første omgang sikter til amerikansk kultur. Allikevel mener jeg at hans utlegging om fenomenet kan være interessant også for vår diskusjon.

effektivt. Snarere foreslår han to alternative forklaringer. Den første er at folk i alminnelighet ikke reagerer like negativt når ”bullshit” blir avdekket som når en løgn blir avdekket. Den andre er at ved å ved å ”bullshit your way through” trenger en ikke å forholde seg til sannheten; i stedet kan man ”produce bullshit to whatever extent the circumstances require” (Frankfurt: 51).

Hvis vi vender tilbake til Accentures stillingsannonse, kan vi stille oss spørsmålet om hvorvidt denne annonsen er hva Frankfurt ville kalt bullshit. Hvis vår innledende tolkning stemmer, forsøker avsenderne av annonsen å gi inntrykk av at å jobbe hos Accenture er som å være proff golfspiller på Tiger Woods nivå. Hvorvidt dette er en direkte beskrivelse av virkeligheten, er det vanskelig, kanskje umulig å avgjøre. Jeg tror heller ikke at hvordan dette faktisk er, er det avgjørende. Det avgjørende er at man som leser får inntrykk av at det er slik. Med andre ord: Det syntes som om sannhetsverdien av teksten kan være mindre viktig eller uvesentlig, hva som teller er hvilket inntrykk av virkeligheten teksten skaper. Derfor er det, basert på de foreløpige utforskningene, mye som tyder på at Frankfurt ville beskrevet det vi har sett av denne teksten som ”phony” eller ”bullshit”. Vil det dermed si at teksten er lite hensiktsmessig utformet?

2.2 Kommunikasjon: noe mer enn direkte overføring av kodet informasjon

Vi har over stilt spørsmål ved hvorvidt teksten og bildet i Accentures stillingsannonse forholder seg direkte til virkeligheten. I det videre skal vi åpne for muligheten om at kommunikasjon kan innebære mer enn kun en overføring av ”ferdig kodet” informasjon fra et hode til et annet.

Å kommunisere betyr å «gjøre felles». Det er i hvert fall den direkte oversettelsen av det latinske ordet *communicare*, som verbet å *kommunisere* stammer fra (Svennevig 2002: 45). Men hva innebærer det å *gjøre felles*? Dette må sies å være en temmelig ubestemt beskrivelse på en aktivitet.

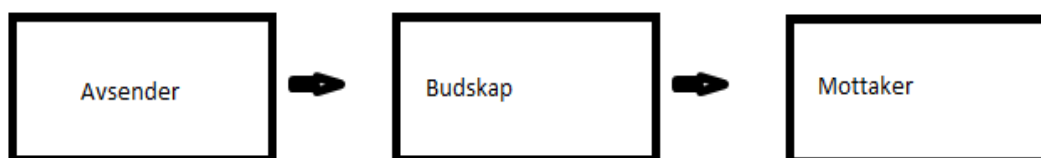
Innledningsvis kan vi skissere tre forhold som gjerne er tilstede der kommunikasjon foregår. Et element som må være tilstede er den størrelsen som på engelsk går under

betegnelsen *a mind*⁵. Hvordan man oppfatter *the mind*, vil derfor kunne ha implikasjoner for hvordan man ser for seg at prosessen kommunikasjon foregår.

Et annet forhold som kan ha implikasjoner for hvordan man oppfatter kommunikasjon er hvordan man anser forholdet mellom form og innhold i en ytring. Er det slik at når et språklig uttrykk endrer seg endrer nødvendigvis innholdet seg også, eller er det slik at man i kommunikasjon kan skille klart mellom en hva som er innholdet og hva som ”bare” er ytringens form? Hvordan man stiller seg i forhold til dette temaet vil potensielt også kunne påvirke hvordan man forstår fenomenet kommunikasjon.

Et tredje spørsmål som kan ha innvirkning på hvordan man oppfatter kommunikasjon er hvordan man mener informasjon blir ”pakket inn” av en avsender og eventuelt ”pakket ut” av en mottaker. Er det slik at å kommunisere innebærer å så å si overlevere en ferdig kodet pakke informasjon fra et *mind*⁶ til et annet, eller bør en forståelse av denne aktiviteten også inkludere andre elementer? Vi skal i det følgende presentere to modeller som foreslår ulike forståelser av hvordan kommunikasjon foregår.

En kommunikasjonsmodell som både er enkel og utbredt, er *rørmodellen* Vitenskapens Stemmer (Tønnesson 2001: 42 - 43). Dette er en modell som tar utgangspunkt i de tre størrelsene avsender, budskap og mottaker.



Når modellen fremføres i illustrert form, gjøres dette ofte ved å tegne én pil fra avsender til budskap og én fra budskap til mottaker. Hvis vi skal vurdere modellen opp mot de tre spørsmålene over, kan vi slå fast følgende:

- 1) Kommunikasjon foregår mellom to eller flere *minds*.
- 2) Kommunikasjon foregår ved at en intensjon oppstår i et *mind*, og formidles til et annet

5 På norsk har vi ingen ord som korresponderer direkte.

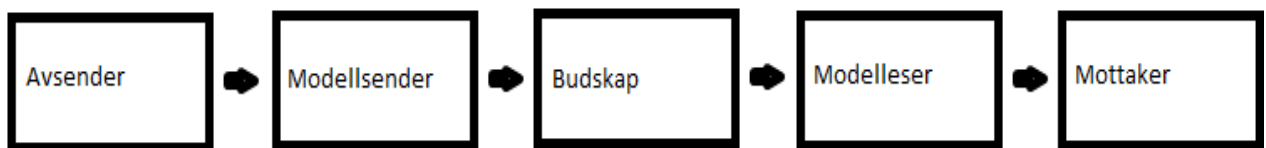
6 For drøftelser av hva *the mind* er, eller spørsmål rundt prosessering av informasjon se for eksempel Armstrong, D. M., *The nature of mind* (1999); Ryle, G. *Descartes Myth* (1999); og Dennett, D., *Intentional systems* (1999); eller Kieran O'Halloran *Critical Language Analysis and Language Congnition* (2003), og Searle, J. K., *Minds, Brains and programs* (1999).

mind.

- 3) Det er mulig å lage uttrykk som gjenspeiler en slik intensjon.
- 4) Det er mulig å tolke disse uttrykkene, og så å si *avkode* intensjonen.

Vi skal i det videre presentere en alternativ kommunikasjonsmodell, og vise hvordan den kan ansees som en respons på kritikk som kan rettes mot den ovenfor presenterte rørmodellen⁷.

Modellen ser slik ut:



Vi ser her at i tillegg til elementene i modellen over har det kommet inn to nye, nemlig modellsender og modelleser. En enkel måte å forklare hva modelleser og modellsender er, er ved å si at det er et bilde av avsenderen og mottakeren slik de bygges opp av dem gjennom ytringen. I Den flerstemmige sakprosaen definerer Tønnesson modelleser som «det settet av kompetanser som forfatteren forutsetter hos mottakeren eller bygger opp hos denne i løpet av teksten» (2002:226). Vi skal i under bruke mer oppmerksomhet på å utvide vår forståelse av dette begrepet. Nå skal vi i stedet se hvilke implikasjoner denne modellen har for problemområdene vi reiste over. Utvidelsen av modellen kan implisere at:

- 1) kommunikasjon innebærer mer enn å pakke og overlevere informasjon
- 2) når man kommuniserer utvikler man også et forhold mellom de som kommuniserer
- 3) både det å skape et uttrykk, og å tolke et uttrykk er en mer mangfoldig øvelse enn rørmodellen antyder.

Vi så innledningsvis at ordet ”communicare” hadde en temmelig ubesemt betydning. Kanskje dette har å gjøre med at betegnelsen beskriver en av våre kanskje mest avanserte bedrifter, og at denne bedriften vanskelig lar seg redusere til en klar og entydig beskrivelse eller modell.

2.3 Et pragmatisk perspektiv: hva teksten *gjør*

Vi skal i det følgende presentere to disipliner - pragmatikk og retorikk - som tilbyr ulike perspektiver med implikasjoner for hvordan meningskapning foregår. La oss begynne med å

⁷ Denne modellen har jeg kun sett presentert i forelesning ved UiO, i Johan Tønnessons fag Sakprosa 1, høsten 2006.

introdusere et skille mellom en teksts semantiske *betydning*, og *meningen* som formidles når den ytres i en kontekst; Det siste er innenfor pragmatikkens studiefelt. Et eksempel kan illustrere dette skillet. To personer sitter i et rom. I rommet er det et åpent vindu. Den ene ytrer ”det er ganske kaldt her”. En direkte tolkning av betydningen til dette utsagnet innebærer at det kun er en konstatering av det faktum at det er kaldt. Samtidig er det sannsynlig ytringen også er en oppfordring til å lukke vinduet eller et spørsmål om det er greit at man lukker vinduet⁸. Dette eksempelet viser oss at kyndig språkbruk innebærer mer enn evne til å kunne tolke den semantiske betydningen til ytringer; Vi må også være i stand til å utlede meningen er forsøkt formidlet.

For å forstå hvordan meningen blir til, er en viktig del av studiet i pragmatikken å analysere *konteksten*, altså den eller de sammenhengene teksten blir til i. Det er vanlig å dele inn kontekstbegrepet i *situasjonskontekst* og *kulturkontekst* (Tønnesson 2002: 223). Situasjonskonteksten kan forstås som de umiddelbare sammenhengene ytringen blir til i. Kulturkonteksten er andre elementer i ved kulturen som ytringen blir ytret i, som kan virke inn på hvordan uttrykket blir. Konteksten kan være av betydning for produksjon av ytringer, men også av resepsjon og tolkning. I den tolkning av den aktuelle teksten vil jeg ta hensyn til både situasjonskonteksten og den noe mer abstrakte kulturkonteksten ytringen blir til i.

2.4 Et retorisk perspektiv: kommunikasjon som hensiktsmessig adferd

Retorikk har som fagtradisjon en historie på nesten 2500 år. Det er derfor vanskelig å gi en definisjon som er dekkende for hvordan folk har oppfattet disiplinen på ulike steder til ulike tider. I sin innledning til verket *I retorikkens hage* presenterer Øivind Andersen (1995: 4) noen ulike definisjoner hva retorikk kan være. En måte å oppfatte retorikk er som ”de trekkene ved en fremstilling som en taler eller en forfatter mener vil bidra til at han oppnår sine hensikter” *New Testament interpretation through rhetorical criticism* (Kennedy 1984: 4). En annen måte å definere retorikk er som ”en talers eller en forfatters bevisste manipulering av sitt medium i den hensikt å sikre budskapet en så velvillig mottagelse som mulig hos en bestemt målgruppe” (Cole 1991: IX). Disse to definisjonene fokuserer på det målrasjonelle ved retorikken; hvordan man bruker språk eller andre *meningsskapende ressurser* på en bestemt måte for å oppnå sin hensikt. Slik jeg leser definisjonene over tar de ikke stilling til problemstillinger rundt hvorvidt retorikk er moralsk, umoralsk eller amoralsk,

⁸ Eksempelet er hentet fra forelesning av Andreas Sveen i Retkom 1100 ved UiO, høsten 2003.

og dette problemområdet skal heller ikke jeg gå inn på⁹. Dette gjør heller ikke den klassiske definisjonen til Aristoteles, nemlig at retorikk er ”evnen til å mønstre de mulige overtalende momentene i ethvert stoff” (1995:15). For våre formål er det ikke av avgjørende betydning hvilken moralsk status retorikken som sådan bør ha, det avgjørende for våre formål er hvordan innsikter fra denne tradisjonen kan bidra til en forståelse av stillingsannonsen som sakprosa. I det formål skal vi i det videre presentere to teorier fremmet innen moderne retorisk forskning, nemlig Bizters teori om The Rhetorical Situation (1968), og Millers teori om Sjangre som sosial handling (2001).

2.5 Om den retoriske situasjonen

Lloyd Bitzer gir i 1968 ut en artikkel som handler om det han omtaler som *den retoriske situasjonen*. I denne artikkelen beskriver Bitzer tre elementer han hevder alltid vil være tilstede ved en *retorisk situasjon*, altså den situasjonen hvor retorisk kommunikasjon finner sted. Disse tre elementene er: *et påtrengende problem (exigense)*, *retorisk publikum (audience)*, og *retoriske vilkår (constraints)* (Bitzer 1968, Kjeldsen 2004: 76 - 91).

Det første elementet som er til stede ved en retorisk situasjon, er et påtrengende problem (Kjeldsen 2004: 79 - 81). Et påtrengende problem kan beskrives som en ufullkommenhet som kan gjøres noe med. For det første består det påtrengende problemet av et *faktisk forhold*. Det faktiske forholdet kan utvikle seg på ulike måter. Til dette faktiske forholdet er det også knyttet en *interesse*, altså har noen et ønske om at det faktiske forholdet skal utvikle seg på en bestemt måte. Et eksempel på dette kan være den amerikanske presidenten Obama sitt forsøk på å endre lovgivningen rundt helsevesenet i USA høsten 2009. Det faktiske forholdet er her at USA bruker betydelig mer penger på helsevesenet sitt enn andre vestlige land, og at dette angivelig ikke gir utslag i et tilsvarende bedre helsevesen. Interessen som er knyttet til dette faktiske forholdet er et ønske om å endre lovgivningen. I dette tilfellet er det en politisk gruppe som målbærer denne interessen, fremst blant dem er president Obama.

Det andre element som alltid er til stede i en retorisk situasjon, er et *retorisk publikum*. Et retorisk publikum er noen som har *mulighet* til å gjøre noe med det påtrengende problemet, og som har en *vilje* som kan påvirkes (Kjeldsen 2004: 82). I eksempelet med helselovgivning,

⁹ For definisjoner som tar stilling til denne problematikken, se for eksempel Nash *Rhetoric: The wit of persuasion* (1989), eller Fafner *Retorik: Klassisk & moderne: Indføring i nogle grundbegreper* (1977).

er det retoriske publikumet i første omgang politikere i det amerikanske parlamentet, ettersom det er de som har mulighet til å endre lovgivningen.

Ett tredje element i den retoriske situasjonen er såkalte retoriske vilkår. Med dette menes alle forhold som kan ha innvirkning på muligheten til å påvirke det retoriske publikumet (Kjeldsen 2004: 85 -86). I vårt eksempel kan retoriske vilkår være hvor mye støtte presidenten klarer å mobilisere blant velgere, og eventuell motstand fra en forsikringsbransje som har økonomiske interesser knyttet til å opprettholde lovgivningen. Til sammen inngår disse elementene i teorien om den retoriske situasjonen, som er et viktig element i Millers utvikling av teorien om retorisk sjangerforståelse, og gjennom det også vår modell av kommunikasjonen som foregår i sjangeren stillingsannonse.

2.6 Om retorisk sjangerforståelse

Denne masterbesvarelsen hvis overordnede problemstilling lyder ”stillingsannonsen som sakprosa” fordrer et gjennomarbeidet begrep om sjanger; nettopp da oppgaveteksten så å si presupponerer at stillingsannonsen kan, og i dette tilfelle bør, oppfattes som en sjanger. En sjanger er en klasse, og når en klasse skal deles inn må den deles inn på grunnlag av et prinsipp (Miller 1984: 152); av tenkelige prinsipper for å dele inn i sjangerklasser finnes mange; jeg skal i det følgende nevne noen. En sjanger kan deles inn etter formmessige kriterier. Eksempelvis kan tekster som rimer klassifiseres som dikt, mens korte tekster med en bestemt oppbygging kalles korttekster. Dette ville være å sortere sjanger basert på syntaktiske prinsipper. Et alternativ til dette kan være å dele inn tekster etter innhold. Da kan eksempelvis korte tekster som omhandler dyr med menneskelige egenskaper klassifiseres som eventyr, mens parfymerte brev som handler om savn og lengsel går som kjærlighetsbrev. I disse tilfellene vil vi klassifisere etter semantiske, altså innholdsmessige, prinsipper. Et tredje mulig prinsipp – og det som ligger nærmest retorikken - vil være å dele inn etter hvilke handlinger tekstene utfører. Denne tilnærmingen, den pragmatiske, vil medføre at tekster som kritiserer kongen vil kunne inngått i sjangeren kongekritikk, mens standardiserte tekster hvor man søker om tilbygg til hus var byggesøknader.

I Millers retoriske tilnærming til sjanger, er det altså den *gjentagende retoriske situasjon* som danner grunnlaget for sjangeren (2001: 27), en sjanger blir da en *typifisert retorisk handling* (Miller 2001: 19). Denne retoriske og pragmatiske tilnærmingen til sjanger innebærer at tekstene blir til for å løse gitte oppgaver; Hvordan tekstenes utforming på det

semantiske, poetiske og syntaktiske nivå blir, bør best betraktes som naturlige svar på konvensjoner bygget rundt de retoriske funksjonene som typisk løses i den gitte sjangeren. I vår bruk av denne teorien, vil vi ta utgangspunkt i antagelser om hvilke *tilbakevendende retoriske problemer* (Miller 2001: 19) sjangeren stillingsannonse trolig er oppstått som et resultat av.

2.7 Analyseverktøyet modelleser

Et analyseverktøy vi nå skal ta i bruk er *modelleser*. Dette begrepet er først anvendt av Umberto Eco i Lector in Fabula (1979) og The Role of the Reader (1979). Begrepet er videreutviklet av Johan Tønnesson i hans doktoravhandling Tekst som partitur eller Historievitenskap som kommunikasjon (2004: 145). For å forklare begrepet vil jeg bruke sistnevntes definisjon¹⁰. Tønnesson foreslår en definisjon delt inn i 6 punkter, hvorav punkt 6 handler om hvordan man kan identifisere modellesere. Jeg vil i det følgende nærme meg begrepet ved å ta utgangspunkt i ordlyden i definisjonen, og komme med kommentarer der jeg finner det passende. I punkt 6 vil jeg sette inn paranteser med tall for å dele inn i ulike proposisjoner som jeg kommenterer separat. Teksten i definisjonen vil være i kursiv, mens mine kommentarer vil følge direkte uten å være kursivert¹¹.

1. *Oppbyggingen av modellesere er en tekststrategi som er forankret i tekstens intensjonalitet. Intensjonaliteten behøver imidlertid ikke å være identisk med forfatterens bevisste intensjon. Gjennom strategien skapes det gunstige betingelser for at en tekst skal kunne aktualiseres i sitt adekvate, potensielle innhold.*

I dette punktet ser vi altså at det skilles mellom *tekstens intensjonalitet*¹², og forfatterens *bevisste intensjon*. Ifølge denne tankegangen har altså ikke avsenderen av et budskap enerett

10 Dersom leseren er interessert i en fremstilling av hvordan Eco brukte begrepet, se for eksempel Tønnessons *Tekst som partitur* (2004: 100-145), Burgess *Tekster og steder* (2008), eller Frandsens *Umberto Eco og semiotikken* (2000).

11 Slik definisjonen presenteres i avhandlingen står de fem første punktene i kursiv, mens den siste ikke er det. Dette sannsynligvis fordi det siste punktet ikke direkte er en del av definisjonen, men snarere et forslag til hvordan man kan finne relevante modellesere. I min presentasjon vil også dette punktet være kursivert.

12 Berge skiller mellom tekstens intensjonalitet og forfatterens intensjon. Dette er også et tema som problematiseres blant annet av i Barthes essay *Death of the Author* (1967). Å hevde at

på å bestemme hvordan budskapet skal tolkes. Det avgjørende for hvordan teksten bør tolkes trenger ikke engang være hva forfatteren tenkte da han skrev. Denne tilnærmingen til tekstforståelse kan kastes lys på av Anders Johansens refleksjoner over egne skriveerfaringer i boka Samtalens tynne tråd (2003: 33 - 70). Johansen begynner med å hevde at ”de språklige formene er tankens former” (2003: 35). Antitetisk kan dette formuleres som at det er vanskelig å se for seg en ferdig uttenkt tanke som ikke er formet i språk (eller andre semiotiske tegnsystemer). Johansen påstår videre at språket ikke bare er en nøytral ressurs som ligger der og som hvem som helst kan lett kan bruke til hva som helst; å mestre språket er en øvelse man ikke blir utlært i; noen ganger vil språket lystre og gjør det lett for deg å få til det du vil, andre ganger yter det motstand og gjør det vanskelig å finne de treffende eller effektive uttrykkene. De tilfellene hvor de språklige formuleringene ikke lykkes fullt ut i å rette seg etter tankens vilje, kan vi si det er et misforhold mellom forfatterens *bevisste intensjon* og *tekstens intensjonalitet*. Men siden de som leser stillingsannonser ikke har tilgang til hva som foregår i forfatterens hode mens annonsen lages, må de forholde seg til det som står i teksten.

Et annet poeng som fremmes i punkt 1 er at modelleser er en tekststrategi, som hjelper oss å finne fram til riktig måte å tolke teksten på. Det hevdes at det ved hjelp av modelleseren(e) blir lettere å komme fram til tekstens adekvate innhold. Det skilles altså mellom gyldige og ugyldige måter å lese en tekst på.

2. *Modelleseren, som aldri er fullt ut identisk med noen empirisk leser, innehar en prinsipielt identifiserbar språklig og kulturell kompetanse, men bygger også opp ny kompetanse under lesningen.*

Med dette forstår jeg at modelleseren eksisterer når leseren møter teksten, samtidig som den utvikler seg mens man leser. Slik jeg tolker det, kan det altså ligge føringer for hvilke modellesere som sannsynligvis vil befinne seg i en gitt tekst allerede i leserens innledende møte med teksten. Etter hvert som teksten prosesseres vil det bli tydeligere hvem teksten bygger opp som naturlige mottakerposisjoner, altså modellesere. I oppgavens neste del, den om ”brodd, bouquet og fond”, vil jeg forsøke å lage en modell som sannsynliggjør hvordan dette kan skje i stillingsannonser.

3. *For den empiriske leseren er det et aktverdig prosjekt å nærme seg modelleseren, det*

forfatterens intensjon bør være avgjørende for hvordan teksten skal tolkes har blitt kalt ”den intensjonale feilslutningen”.

som i definisjonens første ledd ble kalt å aktualisere teksten. Særlig i meningskapingen rundt tekstens tomme steder vil kjennskapet til empiriske lesere bidra til å identifisere modellesere.

I dette punktet er det en normativ føring som sier at en empirisk leser *bør* nærme seg modelleseren for å forstå teksten på en relevant måte. En innvending man kunne reist mot dette, er at det er mulig å tenke seg situasjoner hvor interessene til avsender og adressat står steilt mot hverandre, og hvor adressaten ved å identifisere seg med modelleseren inntar en posisjon som strider mot hennes egentlige interesser. Denne innvendingen kan besvares ved å hevde at god kommunikasjon fordrer at de kommuniserende først identifiserer seg med hverandres modellesere, før de eventuelt tar avstand fra dem. Jeg vil drøfte dette videre i forbindelse med konkret analyse.

4. *En modelleser konstitueres intertekstuellt særlig gjennom normsamspill. Praktisk betyr dette at normativ inneforståthet er en større barriere for den empiriske leseren enn tekstlig inneforståthet når denne skal nærme seg modelleseren.*

Her er det på sin plass med en forklaring av hva som menes med *normsamspill* og *tekstlig inneforståthet*. Per Ledin er inspirert av Berges artikkel *Tekstnormers diakroni* (1990) når han skiller mellom normsamspill og tekstsamspill (Tønnesson 2004: 124). Begge begrepene betegner en form for intertekstualitet; forskjellen er at mens tekstsamspill refererer eksplisitt, refererer normsamspill implisitt.

5. *En tekst kan inneholde flere enn én, men ikke et ubegrenset antall, modellesere.*

Tønnesson viser i flere analyser hvordan tekster kan inneholde flere modellesere¹³. Tanken om flere modellesere åpner for at en tekst kan ha flere gyldige tolkninger; hver tolkning realiserer en del av tekstens meningspotensial. Dette åpner imidlertid ikke for at alle tolkninger er like gyldige; modelleserne som argumenteres for må ha en klar basis i den semiotiske medieringen (Tønnesson 2004: 116 - 127).

6. *Grunnlaget for å identifisere ulike modellesere kan særlig finnes gjennom å(1) identifisere ulike situasjonskonteksters kommunikative formål, (2)undersøke relevante retoriske strategier,(3) fortolke eksplisitte spor i teksten og (re)konstruere normbasert*

¹³ Se for eksempel *Tekst som partitur* (2004), *Den flerstemmige sakprosaen* (2002), og *Vitenskapens stemmer* (1998).

respons på konkrete ytringer.(4) Slik analyse forutsetter inngående, gjerne inneforlivet, kjennskap til normer og atferd i de aktuelle sosiale felt.

Jeg vil i det videre foreslå en metode som bygger på (1) og (2) for å identifisere mulige modellesere i stillingsannonser idet leseren møter teksten. I analysen vil jeg også forsøke å vise hvordan de konkrete modelleserne kunne reagert på de ulike semiotiske elementene. Dette vil blant annet hjelpe meg til å finne ut om modelleserne jeg opererer med virkelig er adekvate lesninger.

2.8 Analyseverktøyet *lesesti*

Astrid Granly presenterer i Multimodalitet, mening og modelleseren: en analyse av multimodale ressurser i lærerverket Streif (2007) begrepet *lesesti*, en norsk variant av det engelske *reading path*, (Kress & Van Leeuwen 1996: 204). Dette begrepet viser til den veien oppmerksomheten til leseren følger, i resepsjonen av en multimodal tekst. Begrepet vil være sentralt i den kommende analysen av Accentures stillingsannonse.

2.9 Utvikling av modelleser på tre stadier av tekstens lesning: "*brodd, bouquet og fond*"

La oss se for oss at vi er på et politisk møte. Folkeføreren holder en flammende tale. Ingen vil vel være i tvil om at talens *tekst*¹⁴ starter når den talende åpner munnen og avsluttes når hun takker for seg. I retorikkens over 2000 års lange tradisjon er det utviklet regler for hvordan en tale bør bygges opp for å være effektiv og virksom. Først må man vinne publikums interesse og velvilje, deretter overbevise om sakens innhold, for til slutt å oppfordre publikum til å handle på bakgrunn av det presenterte budskapet.

For effektivt å kommunisere med leserne, må stillingsannonser gjøre noe av det samme. Men der folkeføreren trolig har publikums oppmerksomhet gjennom talen, må stillingsannonser hele tiden gjøre seg relevant for leseren for at denne skal vie annonsen oppmerksomhet. Stillingsannonser leses av et bredt publikum. Leserne investerer ulik mengde tid, og deres motiver for å lese kan variere. De følgende tre spørsmålene vil danne grunnlaget for videre undersøkelser av meningskapningen som foregår i stillingsannonser: Hvordan

¹⁴ Jeg inkluderer muntlige ytringer i begrepet *tekst*, dette i Kjell Lars Berges tradisjon. Se for eksempel kapittelet "Teksten" i Tekst og historie (2008).

utnytter skribenten av stillingsannonsen de retoriske vilkårene som ligger i sjangeren¹⁵? Hvordan gjør stillingsannonsen seg relevant for leseren? Og hvilke retoriske mål er det egentlig avsenderen og mottakeren av stillingsannonsen oppnår gjennom å samhandle i stillingsannonsen?

Stillingsannonsen er en møteplass mellom arbeidsgiver og potensielle arbeidstakere. Men vi skal ikke se bort ifra at ikke denne sjangeren kan inneholde andre kommunikative formål enn bare å formidle kontakt mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Siden både avsender og mottaker på sett og vis kommuniserer, er den naturlig å tenke seg at både avsender og mottaker har sine kommunikative formål. Fra mottakerens side kan dette eksempelvis være et ønske om å følge med på bedrifters profilering, trender på arbeidsmarkedet, eller hvilken kompetanse man trenger for å skaffe seg en ny jobb. Eksempler på kommunikativt formål sett fra bedriftens side, kan være et ønske om profilering, og å gjøre seg attraktiv for fremtidige jobbsøkere. Gitt at stillingsannonsen er en sjanger som kan bære ulike kommunikative formål, og at bedrifter for eksempel kan utnytte stillingsannonsen til profilering, kan det være i deres interesse å lage annonser som vinner oppmerksomheten til et bredt publikum.

For å anskueliggjøre hvordan dette kan gjøres, vil jeg utvikle en modell for hvordan oppmerksomheten til leserne gjennom tre trinn kan ledes inn i stillingsannonsen. Modellen henter inspirasjon fra luktens verden, og låner begrepene *brodd*, *bouquet* og *fond*. I Bernhard Roetzehls bok Gentleman: Håndbok i klassisk herremode (2007) kan vi lese at *brodd* eller *spiss* er en betegnelse på førsteinntrykket man får av en duft. Når man tester forskjellige dufter, blir man altså først var brodden, og dens viktigste oppgave er å vekke vår interesse. Ifølge Roetzehl består brodden fremfor alt av lette, flyktige duftstoffer, men inneholder også små anelser av komponenter fra duftens bouquet og fond. Broddens oppkvikkende effekt forsvinner fort, og den som fortsatt lukter vil da oppleve duftens bouquet. I denne fasen utvikler duften seg, slik at man kan oppleve hele duftens arsenal av komponenter. Bare de som lukter ekstra lenge vil oppleve den siste fasen i lukteopplevelsen. Her kan enkelte av duftens komponenter, som har ligget under hele tiden, komme frem og lage en behagelig avslutning på opplevelsen. Disse nivåene, hentet fra luktens verden, vil danne basis for en metafor om hvordan lesningen av stillingsannonser går gjennom ulike faser. Slik jeg bruker begrepene, vil hvert nivå vil kunne oppfylle ulike kommunikative oppgaver. Dersom

15 Begrepet *sjanger* brukes her i betydningen retorisk sjanger, se Sjanger som sosial handling (Miller: 2001).

			Avsender	Mottaker
Fase	Hvor i teksten	Lesning	Retorisk funksjon	Retorisk funksjon
Brodd	førsteintrykk	Passive/Aktiv	tiltrekke oppmerksomhet	Bli underholdt
			vekke interesse	finne ut: "er dette interessant?"
			ekstern branding	
			employee Branding	
Bouquet	hovedinnhold	Passive/ Aktiv	branding (ekstern/intern)	Få oversikt over:
			kommunisere visjon	jobbtrender
			beskrive utlyst stilling	kvalifikasjoner
				bedrifter
				ledige jobber
				skaffe informasjon om stillingen
Fond	detalj/subtilt nivå	Aktiv	Gi detaljert info	Finlesning
			sile ut uinteressante søkere	skaffe presis informasjon
			invitere kvalifiserte søkere til å søke	

mottakeren på ett nivå mister interessen og slutter å lukte, vil han ikke realisere potensialet for kommunikasjon som ville vært neste nivå. Slik jeg ser dette for meg, vil språkhandlingene som er beskrevet i en tidligere fase av lesningen også kunne være relevante i en senere fase.

2.10 Hypotese-generering

Vi har nå grunnlaget for at vi i tråd med anbefalingen i punkt 6 kan bruke ulike

”situasjonskonteksters kommunikative formål ” til å komme med noen innledende hypoteser om modellesere som *kan* være i stillingsannonser. Basert på skjemaet over kan vi spekulere i at noen av følgende modellesere kan være å finne i stillingsannonser.

Modelleser 1: Personen som leser stillingsannonser for å holde seg oppdatert på trender på arbeidsmarkedet (kvalifikasjoner, bedriftspresentasjoner, muligheter for ny jobb, hvilke sektorer ansetter, osv.)

Modelleser 2: Leseren som jobber i bedriften, og som er interessert i å se hvordan bedriften fremstiller seg.

Modelleser 3: Den aktive jobbsøkeren.

Modelleser 4: Personen som blar gjennom avisa med en kopp te og et speilegg om morgenen, uten noe spesielt formål.

Modelleser x, y, z: Spesielle modellesere som konstrueres i konkrete annonser.

Samtidig er det jo ikke slik at vi kan slå fast hvilke modellesere som er i en konkret tekst, bare på grunnlag av kjennskap til sjangeren den inngår i. I drøftingen av definisjonen av modelleser så vi at modelleseren finnes når man nærmer seg en tekst, men også utvikles etter hvert som man leser teksten. Derfor blir mitt utgangspunkt når jeg skal begynne tekstanalysen, at jeg har hypoteser om at modelleser 1 – 4 kan være relevante lensinger. Men for at dette skal bekreftes må det ha basis i den *semiotiske medieringen*¹⁶ som finner sted i annonsene¹⁷.

2.11 Testing av hypotesene på Accentures stillingsannonse

Vi skal nå utvide analysen vår av Accentures stillingsannonse med begrepene vi har presentert over; *modelleser*, *lesemi*, *brodd*, *bouquet* og *fond* i en *retorisk sjangeranalyse*. Et naturlig sted å begynne er ved å avgrense hva som er annonsens grenser, og hvor i denne teksten vi finner de tre fasene.

Stillingsannonsen, slik den fremstår i Aftenposten er på en måte en klart avgrenset tekst; Den er plassert innenfor en avgrenset ramme på en side. Samtidig må vi regne med at en av hovedhensiktene bak publiseringen av annonsen er å få søkere til stillinger hos Accenture. Og annonsen i avisa gir i seg selv ikke nok informasjon til at man kan gjøre dette. I stedet blir man oppfordret til å besøke selskapets nettside som er spesielt dedikert til arbeidssøkere. Dette er hva man kan kalle *intertekstualitet*; nemlig flere tekster som viser til hverandre eller spiller på hverandre Desire in Language: A Semiotic Approach to Literature and Art (Kristeva 1967). Selv om det er et eksplisitt *tekstsamspill* mellom annonsen i avisa og

¹⁶ For en innføring i hva som menes med *semiotisk mediering*, se etterorder til Berge i *Den flerstemmeige Sakprosaen* (Tønnesson (red.) 2002: 232 – 242)

¹⁷ I sin oppgave innenfor samme ramme, gjør Hilde Fossanger bruk av mange av de samme begrepene i sin analyse, se Brandingannonsen –modelleserkonstruksjoner i fem organisasjoners annonser (2009). Der Fossanger legger mer vekt på *språkhandlingsteori* og teori om *stemmer*, legger jeg mer vekt å utvikle den omtalte metaforen om *brodd*, *bouquet* og *fond*.

på internett, velger jeg her kun å ta for meg annonsen i avisa. Nettopp fordi tekstsamspillet er så eksplisitt her, velger jeg å se Accentures nettside som en integrert del av stillingsannonsen.

Når det gjelder hvor i teksten de tre lesefasene er, vil jeg ikke påstå at det finnes noe fasitsvar. Faktisk er det i prinsippet mulig å tenke seg at til enkelte tekster kan lesestien variere mellom ulike modellesere, de disse tenkte størrelsene har ulike motiv og interesser. I denne analysen, vil jeg forholde meg til kun en lesesti.

Jeg vil nå fortsette i to trinn; først med å sannsynliggjøre hvordan lesestien går, deretter å vise hvor langt i lesestien man har kommet når de retoriske funksjonene som hører hjemme i de ulike lesefasene sannsynligvis finner sted.

Når man åpner avisa på den siden hvor stillingsannonsen til Accenture er, vil det første man ser trolig være bildet av Tiger Woods. Hvis dette vekker et minimum av interesse, vil man mest sannsynlig gå videre til å lese de tre linjene øverst. Disse linjene er også ment for å vekke interesse, og utgjør etter mitt skjønn sammen med logoen og slagordet "High performance. Delivered." resten av det jeg kaller annonsens brodd. Her kan bedriften få knyttet noe som for mange vil være en positiv assosiasjon, Tiger Woods, til deres merkevare.

Dersom brodden er spennende nok til at leseren velger å lese mer, finnes den neste teksten man møter nede til venstre i annonsen. Dette er en tekst som skal gi potensielle søkere en anelse av hva de kan vente, samtidig som den skal ikke avsløre for mye. Den skal den pirre potensielle søkeres interesse nok til at de vil gå inn på internett¹⁸, og virkelig utforske annonsens bouquet. Lesingen som foregår i tekstens bouquet inkluderer en oversiktslesning på nettsiden til Accenture. Her vil de fleste lesere skaffe seg den informasjonen de trenger for å vurdere hvor interessant selskapet er. Fonden består av en finlesning av både annonsen i avisa og den på nettet, og kan danne grunnlag for en målrettet søknad.

Basert på stegene jeg presenterte over, mener jeg det er grunn til å identifisere følgende modellesere:

¹⁸ Nettstedet til Accenture er strukturert slik at besøkende kan bla seg gjennom ulike sider og få et inntrykk av bedriften. Det er ikke slik at det noe sted står en fullstendig stillingsutlysning; i stedet oppfordres besøkende til å fylle ut et standard skjema for å registrere seg i databasen dersom de ønsker å søke en jobb innenfor et av de mange feltene bedriften jobber med. Siden internettsiden inneholder en stor mengde bevegelig grafikk, og også siden det den gir en generell presentasjon av bedriften i større grad enn å vise til konkrete stillingsutlysninger, velger jeg ikke å ta med utklipp av annonsen her. Det er heller ikke av avgjørende betydning for å forstå de to siste nivåene i modellen min, nemlig bouquet og fond.

- 1) Person som skal søke arbeid innen 2-3 år, som er svært ambisiøs, har god selvtillit og følger nøye med på hva som skal til for å lande drømmejobben senere.
- 2) Person som jobber i Accenture og som ikke har noe imot å få bekreftet at Accenture er et «hot» sted å jobbe.
- 3) Person, 25 - 40 år, som blar gjennom Aftenposten om morgenen, og som i visse situasjoner kan havne i en samtale hvor det kan være greit å vite hva Accenture er. (Å vinne denne modelleserens velvilje er et viktig mål for avsender).
- 4) Person som følger med på trender i arbeidsmarkedet. Hvilke kompetanser trengs? Hvilke bedrifter ser spennende ut?

Slik kan man se for seg at de ulike modelleserne kan reagere på de ulike fasene av lesingen:

Brodd:

- 1) Wow! Accenture er virkelig et fett sted å jobbe. Tror jeg skal sjekke ut nettstedet deres!
- 2) Jajaja... Tiger Woods og meg. Accenture er en fet bedrift. Tar meg en tur inn på nettsida jeg, tenker jeg. Det er alltid morro!
- 3) Accenture, ja. Det er et sånt konsulentfirma. Tror det er en av «de fire store».
- 4) Hmmm... Accenture har en veldig bra profil. Men hva er de ute etter??

Bouquet:

- 1) Ojoj.. Det her ser jo virkelig ut som drømmejobben. Lærerikt, morsomt, sikkert godt betalt. Bedriften tar til og med sosialt ansvar. Det krever sikkert en del å få fast jobb her. Men da har man gjort det! Godt jeg har litt tid igjen av studiene, så jeg kan søke på internship neste sommer. Dette må jeg sjekke ut mer..
- 2) Ja, det er sant; det er mye gøy med å jobbe i Accenture. Tar en del tid, men det er definitivt mye morro.
- 3) Denne modelleseren har ikke fortsatt lesningen inn i denne fasen.
- 4) Hm... Accenture ser absolutt ut som en interessant bedrift. Og i stedet for å lyse ut konkrete stillinger oppgir de hvilke områder de arbeider med. Da kan man heller ta kontakt selv, og fortelle hva man kan gjøre for Accenture.

Fond:

- 1) Hmm.. Ser fristen for å søke internship for neste år er gått ut. Men jeg kan fortsatt rekke å søke internship sommer`n etter. I tillegg kan man søke om å samarbeide med dem om å finne en relevant masteroppgave. Hvis jeg planlegger godt, og får internship der, så samarbeider med dem om master`n og gjør det bra der også kan jeg kanskje få jobb hos dem etter studiene...
- 2) Modelleser 2 har ikke fortsatt lesningen inn i denne fasen.
- 3) Modelleser 3 har ikke fortsatt lesningen inn i denne fasen.
- 4) Hmmm.. Accenture har absolutt en bra hjemmeside; og det skulle jo også bare mangle; det er jo blant landets beste konsulentfirmaer på IT. Men det er nok en krevende jobb å kombinere med familieliv. Jeg ser for meg lange dager, og også et visst press på at man bør være med på sosiale aktiviteter. Sånn sett passer det godt for unge folk som ikke er helt etablerte. Men absolutt en interessant mulighet.

Innledningsvis stilte vi spørsmål ved om teksten forholdt seg lemfeldig til virkeligheten. I det videre har jeg foreslått hvordan teksten kan snakke til ulike tenkte lesere, og på den måten oppfylle ulike funksjoner på en gang. Vi har sett hvordan teksten kan gjøre noe med de leserne som bare blar raskt gjennom avisa, og noe annet for de som er villige til å bruke mer tid og krefter på teksten. På denne måten kan teksten sies å være retorisk sofistikert.

Har adressaten så grunn til å oppfatte teksten som et direkte utsagn om virkeligheten? Det syntes klart at Tiger Woods ikke direkte har noe med Accentures daglige virke å gjøre. Samtidig har vi sett at teksten har andre, og kanskje mer krevende pretensjoner enn kun å formidle. Kanskje det Accenture egentlig forsøker å kommunisere er sin egen selvforståelse, og at dette er den virkeligheten teksten *faktisk* forholder seg direkte til.

3 Epilog

- Your rhetoric is bullshit, man
- No, dude; I'm a rhetorical bullshitter

DEL 2: VURDERING AV KARAKTEREGENSKAPENE SOM DYRKES FREM I STILLINGSANNONSEN

4 Innledning

For 2300 år siden argumenterte Aristoteles for at det finnes visse karakteregenskaper som gagnar både samfunnet og dem som lever dem ut. 2300 år senere ble denne hypotesen styrket gjennom omfattende forskning i fagfeltet som kalles positiv psykologi. I denne analysen bruker jeg forskningen fra positiv psykologi til å kartlegge karakteregenskapene som etterspørres i stillingsannonser. Deretter vil jeg vurdere i hvor stor grad de oppfyller kravene for hva Aristoteles og den positive psykologien omtaler som *dygd*, *positive karakteregenskaper*, *virtues*, eller *arete*.

4.1 Hovedproblemstillinger

Generelt: Hvilke karakteregenskaper dyrkes frem gjennom sjangeren stillingsannonse i 2009 - 2010?

Spesielt:

- 1) I et materiale bestående av fire jobbilag fra Aftenposten fra perioden 2009 - 2010:
 - Hvilke karakteregenskaper etterspørres?
 - Hvordan er fordelingen av karakteregenskaper som etterspørres i fire følgende kategorier: stat, privat sektor, kommune og ideell organisasjon?
 - I hvor stor grad etterspørres det som Peterson og Seligman (2004) omtaler som *gode karakteregenskaper* i det totale materialet?
 - I hvor stor grad etterspørres *gode karakteregenskaper* i de fire overnevnte kategoriene?
 - Hvis man forholder seg til Peterson og Seligmans klassifikasjon av gode karakteregenskaper (2004), hvilke typer karakteregenskaper er etterspurt i det totale materialet?
 - Hvordan er fordelingen av typer karakteregenskaper i de fire overnevnte sektorene?

4.2 Målsetting

Å utvikle en metode for å undersøke og vurdere hvilke karakteregenskaper man etterspør i stillingsannonser, og å utføre en pilotundersøkelse på et begrenset materiale.

4.3 Metode:

Gjennomføringen av analysen innebærer følgende trinn:

1. Å samle inn et utvalg av karakteregenskaper som etterspørres i norske stillingsannonser fra samtiden.
2. Å dele inn etter hvilken sektor egenskapene ble etterspurt i; privat, statlig, ideell organisasjon, eller kommunal.
3. Å gå gjennom materialet, og å ekstrahere karakteregenskaper som er beskrevet språklig, men ikke direkte.
4. Å dele inn karakteregenskapene i grupper basert på betydningslikhet.
5. Å velge ut en *prototypisk* egenskap (Lakoff 1987) som kan representere hver enkelt gruppe.
6. Å plassere de prototypiske egenskapene i en oversikt over ulike typer karakteregenskaper.
7. Basert på dette arbeidet, å regne meg frem til hvilke typer karakteregenskaper som er etterspurt, både i det samlede materialet og i de ulike sektorene¹⁹.

4.4 Begrunnelse for prosjektet

Den generelle problemstillingen, som formulert over, *presupponerer*²⁰ at karakteregenskaper kan "dyrkes frem" gjennom en sjanger. Denne forestillingen bygger på en sentral antagelse som ligger til grunn for diskursanalyse²¹, og også sakprosaforskning, nemlig at det foregår en gjensidig påvirkning mellom tekst og samfunn. Tekster er en del av samfunnet, de påvirker samfunnet, og blir påvirket av samfunnet. Få steder er vel dette så opplagt som i tilfelle stillingsannonser: Det er rimelig å tro at arbeidstakere er villige til å strekke selvbildet sitt for å passe inn i idealene som presenteres i stillingsannonser; Samtidig utformes stillingsannonserne åpenbart ut ifra visse forestillinger om hvilke personlighetstyper - hvis man kan si noe slikt - som er ønskelige i en arbeidssituasjon. Derfor kan stillingsannonseren studeres som en tekst som potensielt kan påvirke identiteten vår og selvforståelsen vår.

Den andre analysen i denne masteroppgaven kombinerer teori fra psykologi med teori fra tekst- og sakprosaforskning. Retorikk og sakprosaforskning lar seg godt kombinere med

¹⁹ Beregninger av hvor statistisk signifikant funnene på de ulike nivåene og for de ulike sektorene, er ikke inkludert i denne studien. Dersom studien skulle vært replikert, ville det vært naturlig å øke datagrunnlaget for på den måten å kunne styrke funnenes verdi.

²⁰ For en systematisk fremstilling av presupposisjon, se for eksempel Grundy *Doing Pragmatics* (2000: 119-144), Mey *Pragmatics: An introduction* (2001: 184-189), eller Svennevig *Språklig samhandling: Innføring i kommunikasjonsteori og diskursanalyse* (2002: 51-53).

²¹ Se Fairclough *Language and power* (2001: 30 – 34)

teori fra andre fagfelt, eksempelvis juss, statsvitenskap, sosiologi, historie eller psykologi. Undertegnende gjør et poeng av å ha valgt teori som tradisjonelt ikke er brukt innenfor sakprosaforskningen, men som forhåpentligvis kan bidra med interessante perspektiver.

Det siste tiåret har *bedriftenes samfunnsansvar* vært et mye omdiskutert tema²². Et spørsmål som har vært reist ved ulike anledninger, er hvorvidt dette i hovedsak er noe som bedrifter bruker som en markedsføringsstrategi, og en strategi for å unngå ytterligere reguleringer som kan begrense deres aktivitet. Dersom det er slik at bedrifter gjennomgående er opptatt av å ta samfunnsansvar, bør ikke da det gjenspeile seg i egenskapene de ser etter hos potensielle arbeidere? Dette er et spørsmål av samfunnsmessig interesse, og et spørsmål hvis svar jeg burde få en indikasjon på gjennom arbeidet med den kommende analysen.

En siste grunn jeg mener taler for at dette er en undersøkelse verdt å gjøre, er at ifølge teorien – både til Aristoteles (2006) og til Peterson og Seligman (2004) – forholder det seg slik at å leve ut denne typen egenskaper bidrar positivt til folks opplevelse av glede og mening. I den grad disse påstandene virker troverdige, mener jeg det er god grunn til å undersøke om dygd er ønsket ved denne arbeidslivets port.

4.5 Hypoteser

Analysen vil ende opp med en klassifikasjon av karakteregenskapene som etterspørres. I klassifikasjonen er det fem nivåer, fra grov inndeling på det øverste nivået til fin inndeling på det laveste nivået. Under følger hypoteser for de ulike nivåene, hvor hvert nytt nivå representeres med et nytt tall i hypotesen.

Hypotese 1: Hvis man ser på den totale mengden av egenskaper som etterspørres, vil det være slik at et mindretall av egenskapene som etterspørres utgjør en prosentvis svært stor del av den totale mengden.

Hypotese 2a: Den *prototypiske egenskapen* som vil etterspørres mest i offentlig sektor, er selvstendighet.

²² For innføring i aktuelle problemstillinger rundt bedriftenes samfunnsansvar, se for eksempel *The Oxford Handbook of Corporate Social Responsibility* (Aguilera 2008), eller *Corporate Social Responsibility across Europe* (Habisch A., Jonker J., Wegner M. & Schmidpeter R., 2005).

Hypotese 2b: Den prototypiske egenskapen som etterspørres mest i privat sektor, er lønnsomhetsorientering.

Hypotese 3) Citizenship er blant de tre mest etterspurte kategoriene av egenskaper på dette nivået.

Hypotese 4a) I ideelle organisasjoner etterspør man i størst grad "Trancendence", "Humanity", og "Courage"²³.

Hypotese 4b) I privat sektor etterspør man i størst grad "Courage" og "Justice".

Hypotese 4c) I både stat og kommunal sektor etterspørres i størst grad "Wisdom" and "Knowledge".

Hypotese 5) Den sektoren som i størst grad etterspør dygd, er ideelle organisasjoner.

4.6 Analytikerens posisjon

Flere ganger gjennom arbeidet med dette materialet har undertegnede blitt arrestert av veileder på at man går ut ifra at resultatet er slik og slik; Det er jo et utbredt munnhell at man finner det man leter etter, derfor kan det ikke sies å være spesielt heldig i denne sammenhengen å ha bestemt seg for resultatet før undersøkelsen foreligger. Hvorvidt jeg har lyktes å gjøre en balansert undersøkelse, og å presentere denne på en edruelig måte er jeg ikke den rette til å vurdere. I stedet bestreber jeg meg på å presentere både fremgangsmåte og resultat på en slik måte at det skal være mulig å se hvordan arbeidet har vært gjort, samt hvilke vurderinger som er gjort underveis.

5 Teori

I analysen i del 1 drøfter vi hvordan tekster i den retoriske sjangeren stillingsannonse forholder seg til de sammenhengene den inngår i. Vi innfører også begrepet *bullshit*, og som kanskje kan sies å bære en teori om sammenhengen mellom visse tekster i samfunnet og virkeligheten. Felles for disse drøftningene er at det omhandler tekstenes forhold til virkeligheten, altså kjernen i Tønnessons definisjon av *sakprosa*. I dette kapittelet skal jeg

²³ Disse kategoriene vil bli introdusert i kommende kappitler.

ikke gi en fullstendig drøfting eller kronologisk fremstilling av begrepet sakprosa²⁴. I stedet vil jeg gjøre her gjøre rede for to teoriretninger som ligger til grunn for dagens sakprosaforståelse, på det viset at de har bidratt med antagelser så å si tas for gitt i dagens sakprosaforskning; nemlig *semiotikk* og *kritisk diskursanalyse*. Videre i dette kapittelet vil jeg presentere dygdbegrepet, slik Aristoteles formulerte det for 2300 år siden, og teorien om positive karakteregenskaper. Den siste kan sees som et forsøk innen psykologi og samfunnsforskning på å belegge og kvantifisere en dygdsetikk ikke ulik den Aristoteles promulgerer. Teorien som presenteres her er ment å skulle danne et bakteppe for undersøkelsene som skal komme; de delene av teorien som er mer spesifikt knyttet til bestemte deler av analysen vil presenteres på det aktuelle trinnet i analysen.

5.1 Om semiotikk: studiet av meningsbærende tegn

Berge skriver i etterordet til Den flerstemmige sakprosaen at ”å skape tekster er å skape mening” (Tønnesson 2002: 234). Videre skriver han at ”grunnleggende blir det vi i hverdagsspråket kaller ”form”, forstått som representasjoner av meninger” (ibid.). Med form menes her altså en tanke som har funnet et uttrykk.

”...disse måtene å skape mening på ved hjelp av samsbare uttrykk på grunnleggende måter bidrar til å organisere vår forståelse av verden, hvordan vi gir mening til våre erfaringer og handlinger, og hvordan vi gjør våre valg. Denne egenskapen kaller vi med et fint ord for *den semiotiske medieringen* (min utheving). Semiotisk mediering er ikke noe redskapsmessig, nye ytre instrument for tanke og handling, men selve prosessen der tenkning og handling faktisk finner sted.”

Berge i Tønnesson 2002: 234

Et grunnpremiss i semiotikken er altså at vår forståelse av fenomener rundt oss utvikler seg mens vi snakker om dem, skriver om dem, leser om dem, og tenker på dem. Derfor kan vi ved å studere samtalene våre, det vi skriver, det vi leser og eventuelt det vi tenker få innsikt om hvordan oppfatningene våre om oss selv og verden rundt blir til.

5.2 Om diskursanalyse: studiet av makt gjennom språkbruk

Dette underkapittelet, som i hovedsak er bygget på Norman Faircloughs kritiske diskursanalyse, drøfter hvordan våre oppfatninger potensielt lar seg påvirke av de språklige sammenhengene vi inngår i. I 1989 kom engelskmannen Norman Fairclough ut med verket

²⁴ Dersom leseren ønsker en videre drøfting og innføring i begrepet, se for eksempel *Den andre litteraturen: hva sakprosa er* (Johnsen 1995), *Det litterære skattekammer* (Grepstad 1997), *Fire blikk på sakprosaen* (Berge m. fl. 2001), *Teoretiska perspektiv på sakprosa* (Englund & Ledin (red.) 2003), *hva er SAKPROSA* (Tønnesson 2008).

Language and Power, en bok som skal ha stor påvirkning på studiene av språk i årene som følger. Metoden til Fairclough, slik han selv definerer den, er å analysere sammenhengen mellom språk og makt, og hvordan språket kan brukes til å opprettholde ujevne maktforhold (min oversettelse 1989: 1). Denne tanken om å avsløre hvordan språket brukes til å systematisk opprettholde noens - og umuliggjøre andres - mulighet til makt, er en del av en kamp for å frigjøre grupper i samfunnet Fairclough mener er undertrykket. Selv om utgangspunktet for Faircloughs studier var maktkritikk, brukes innsikter fra hans forskning også ut over dette.

Språkanalytikerens tanke er at hvordan vi forstår og forholder oss til omgivelsene våre i stor grad blir bestemt av de språklige sammenhengene man inngår i. Ved å bevisstgjøre seg disse språklige sammenhengene man inngår i, kan man ta avstand fra språklige konstruksjoner som begrenser ens forståelse og rom for handling.

Engelskmannen tar utgangspunkt i en dikotomi som er teoretisert av den sveitiske språkforskeren Ferdinand de Saussure i hans verk Course in general linguistics (1966), nemlig skillet mellom *langue* og *parol*. Ifølge Saussure kan man nærme seg studiet av språk med to ulike innfallsvinkler. Man kan se på språk som et abstrakt system – hva Saussure kaller *langue*. Dette innebærer at man ikke ser på språkbruk i konkrete situasjoner, men i stedet ser på språk som et system som ligger til grunn for konkrete ytringer. Dette systemet får vi innsikt i gjennom å lære for eksempel regler for syntaks og hva ulike ord betyr. Det man da studerer, er språk som *system* eller *kompetanse*.

Dersom man i stedet er opptatt av språk i bruk, såkalt *parole*, er studieobjektet i stedet konkrete ytringer og de sammenhengene ytringene blir til i. Denne måten å tilnærme seg språk er på, er åpner i større grad for at meningen blir i et samspill mellom tekst og kontekst. En god illustrasjon på forskjellen mellom disse to tilnærmingene til språk blir gitt av Georg Johannessen i hans etterord om ”Holberg og Essayet” i Essays (1994: 111-136). Johannessen påpeker at det er to måter man kan lære et ord. Den første måten er ved å slå opp i en ordbok, og få en klar og avgrenset definert mening av ordet. Denne tilnærmingen korresponderer godt med en tilnærming til språket som *system* eller *langue*. En annen måte å lære betydningen av det samme ordet kan være å lese vidt og bredt, og se i praksis hvordan ordet brukes i ulike sammenhenger. Kanskje er det til og med slik at man på denne måten kan oppdage at ordet enkelte ganger brukes på måter som ikke fanges opp i ordboken. Denne måten å nærme seg

språk på er mer i samsvar med å studere *språkbruk*, altså *parol*. Faircloughs studieobjekt er språk i bruk, i større grad enn språk som system.

Et sentralt begrep for Fairclough er *ideologi*. Med ideologi menes i denne sammenhengen bestemte oppfatninger som en gruppe har interesse av å spre og opprettholde (2001: 26-29). Den engelske forskeren slår fast at det i et samfunn vil være ulike ideologier som konkurrerer om å vinne frem og få oppslutning i en befolkning. En gruppe kan sies å ha *ideologisk makt* i den grad den lykkes i å spre sine oppfatninger.

Ifølge Fairclough vil et kulturelt felleskap dele en del oppfatninger. Enkelte av disse oppfatningene blir i så stor grad tatt for gitt at de ansees som *sunnt fornuft* (common sense). Fairclough forsøker å vise at enkelte grupper kan klare å gjøre sin ideologi til hva som innenfor en kultur oppfattes som sunnt fornuft. Det er nemlig slik at ideologi er mest effektiv når man ikke legger merke til den. Denne prosessen, at man lykkes i å gjøre det som egentlig er ens egen kultur til noe som oppfattes som naturlig innenfor et kulturelt felleskap, kaller Fairclough *naturalisering*²⁵ (2001: 76). En gruppes ideologi kan bli så naturalisert inn i en gruppes *delt antagelser* at motstridene oppfatninger vil fremstå som uforståelige eller absurde. Man kan da si den gjeldende ideologien er blitt *hegemonisk*.

Å studere språk på denne måten og for å avdekke kamp mellom ulike måter å oppfatte fenomener på kalles *diskursanalyse*. Begrepet *diskurs* har Fairclough lånt fra Michel Foucault og hans bok *L'ordre du discours* (Foucault: 1982). I studiene til Fairclough brukes termen diskurs om to ulike fenomener. I den første betydningen av ordet viser den til konkrete ytringer, altså skriftlig eller muntlig bruk av språk. Den andre betydningen av ordet er hva som omtales som *orders of discourses*. Med dette mener han "the way actual discourse is determined by underlying conventions of discourse" (Fairclough 1995: 23), hva Kjell Lars Berge i etterordet til *Den flerstemmige sakprosaen* (Tønnesson m. fl. 2002: 239) kaller *kunnskapsregime*.

Et kunnskapsregime legger rammene som ligger til grunn for hvilke ytringer som er passende og akseptable i en gitt situasjon. Et eksempel på dette kan være en samtale mellom en lege og en pasient. De underforståtte forventningene tilsier her at det er naturlig at legen spør pasienten hvordan det går med personens helse. At pasienten spør legen hvordan det går med dens helse, er derimot ikke like naturlig.

²⁵ Denne prosessen ble først beskrevet av Pierre Bourdieu i *Rules of Art* (1996).

Slik er det med det i de fleste situasjoner hvor språk brukes; Det har utviklet seg konvensjoner for hvilke former ytringene som oftest vil ta. I Faircloughs perspektiv er det interessant å studere disse implisitte forventningene som ligger til grunn for språkbruk, ettersom de være utformet slik at de reproducerer og opprettholder visse ideologier. Vi vil i denne oppgaven studere hvilke ideologiske forestillinger som produseres gjennom sjangeren stillingsannonse.

5.3 Dygd: En forutsetning for det gode liv

Utgangspunktet for Aristoteles undersøkelser i hans hovedverk om etikk – Den Nikomakiske Etikken (1999) – er spørsmålet om hva som skal til for å leve et godt liv. Aristoteles hevder at alle levende vesener strever for å fullende sin form. Dersom mennesket lever i samsvar med sin natur, og på den måten fullender sin form, vil lykken oppstå som en bi effekt. Et sentralt begrep for filosofen er *arete* – noe vi på norsk kanskje kan oversette til dyd eller dygd, og som vi skal se at den positive psykologien omtaler som virtues eller gode karakteregenskaper.

Aristoteles har stor tro på den praktiske visdom. Hans grunnholdning er at luftige etiske drøftelser er av mindre verdi; det avgjørende er hvordan man over tid handler i konkrete situasjoner. Dette betyr imidlertid ikke at det ikke er mulig å gi råd om hvordan en bør handle; den dygdige handlingen ligger nemlig ofte mellom en overdreven handling og dens underdrevne motstykke.

Slik forholder det seg med besindighet og mot og de andre dydene, for den som flykter fra alt og ikke holder stand ovenfor noe, blir feig, mens den som overhodet ingenting frykter, men går løs på alt, blir overmodig. Den som hengir seg til enhver nytelse og ikke avstår fra en eneste, blir likeledes hemnigsløs, mens den som gir avkall på enhver nytelse slik bondeknølen gjør, blir ufølsom.

(Aristoteles, 1999:24)

Aristoteles gjør seg altså til talsmann for den gyldne middelvei. Dygden sjenerøsitet ligger mellom gjerrighet og ødselhet (1999: 64); som egenskap er vennlighet er mellomting mellom å være kryptende og å være kranglevoren (1999:79); mens den med vidd hverken er en tørrpinn eller en klovn (1999: 83). Selv om middelveien ofte er noe å sikte etter, finnes det ingen formel for god handling. Hva som er riktig må i stedet bestemmes etter en skjønnsmessig vurdering som må gjøres fra situasjon til situasjon. På denne måten er ”det passende” et ideal både for retorikken og for etikken; der idealet i retorikken er *aptum* det som sømmes seg (Kjeldsen 2004: 69), er også dygden situasjonstilpasset; den som handler i

overensstemmelse med dygd føler og handler ”når man bør, i de riktige situasjonene, ovenfor de riktige menneskene, av de riktige beveggrunner og slik man bør” (Aristoteles 1999: 31).

Ifølge Aristoteles oppstår dygden gjennom tilvenning (1999: 23-26). For å forklare dette tyr Aristoteles til en sammenligning; ”Man blir for eksempel byggmester ved å bygge og sitarspiller ved å spille sitar; på samme måte blir vi rettferdige ved å handle rettferdig, og besindig og modig ved å handle besindig og modig” (1999: 23). Men på samme måte som ikke alle som bygger hus bygger gode hus, er det ikke slik at alle som handler, handler rettferdig. Kun gjennom rett praksis utvikles dygden. Aristoteles lager videre et skille mellom to typer dygd; intellektuell og moralsk. Intellektuell dygd utvikles gjennom undervisning. Moralsk dygd oppstår gjennom vanen. Begge typer trenger modning for å utvikles.

Et gjennomgående tema til drøftning i Etikken til Aristoteles er hvordan nytelse forholder seg til dygd. Aristoteles legger ordet i munnen på ”noen”, når han sier at ”noen av dem [nytelserne] er både skammelige og gjenstand for bebreidelse, og [...] andre kan være skadelige, siden noen av de ting som gir nytelse fører sykdom med seg” (1999: 148). Det er derfor ikke slik at livets høyeste gode er nytelse. Samtidig spiller nytelse en viktig rolle i å utvikle dygd; Aristoteles siterer sin lærer Platon når han sier at man bør, ”fra den tidligste ungdom oppdras på en bestemt måte, nemlig slik at man føler glede og smerte ved de rette ting, for dette er den rette oppdragelse” (1999: 26). For slik henger gleden sammen med dygd, ”at de handlinger som dyden oppstår av, både fremmer den og, hvis de ikke utføres på samme måte, ødelegger den” (1999: 27).

En annen faktor som spiller inn på utvikling av dygd er karakterstyrke og svakhet. Dette er et tema som Aristoteles vier mye oppmerksomhet (1999: 128-146). Om forskjellen på den karaktersterke og den karaktersvake, sier Aristoteles at: ”Den karaktersvake vet at han handler galt, men han gjør det på grunn av sin sinnsbevegelse, mens den karaktersterke vet at hans begjær er slett, og på grunn av sitt begrep følger han det ikke” (1999: 129).

Når han så skal definere karaktersvakhet (1999: 135), åpner han med å si at det ”åpenbart har med nytelse og smerte å gjøre”. Noen nytelser, ”de som har med kroppen å gjøre”, er nødvendige; andre nytelser, for eksempel ”seier, ære og rikdom” er ”å foretrekke for sin egen del” (Ibid). Kort sagt forholder et seg slik de som i strid med det de vet er ”den rette fornuft” (Ibid), og ”i overdreven grad” (Ibid) forfølger disse nytelsene, er karaktersvake. Også forholdet mellom karaktersvakhet og hemningsløshet blir tematisert (1999: 132, 142-144). Den karaktersvake kan beskrives som hemningsløs, men kun i forhold til enkelte

nytelser. Videre er det slik at den karaktersvake vet at det han gjør er uheldig, mens den hemningsløse er fornøyd med sitt nytesyke liv. Det kan derfor være lettere for en karaktersvak enn for en hemningsløs å snu seg til dygden, da opphopet anger og skam kan hjelpe den karaktersvake å utvikle karakterstyrken som skal til for å følge dygden; mens den hemningsløse ikke engang har noe ønske om det (1999: 143).

Eksempler på dygder Aristoteles nevner er rettferdighet, visdom, mot, sjenerøsitet, storslåtthet, besindighet, mildhet, stolthet, vennlighet, sannferdighet, vidd og skamfølelse. Som eksempel på en dygd, vil vi her ta for oss stolthet.

Den stolte synes å være den som anser seg selv verdig til store ting når han faktisk *er* dem verdig. For den som gjør dette uten å være verdig, er tåpelig, men en dydig person er hverken tåpelig eller sanseløs. Den stolte er altså den vi har beskrevet. For den som er lite verdt, og anser seg selv lite verdt, er besindig, ikke stolt. Stolthet innebærer nemlig storhet, slik skjønnhet innebærer en stor kropp, og små personer kan være tiltrekkende og vel proposjonerte, men ikke vakre. Den som tror han er verdig til mye, men faktisk ikke er det, er oppblåst, men ikke alle som overvurderer hva de er verdt, er oppblåste. Den som tror han er verdt mindre enn han egentlig er, er uten selvfølelse [...]
Aristoteles, 1999: 72

Når Aristoteles i avsnittet over diskuterer hvor mye en person er verdt, forstår jeg denne ”verdien” mer som et resultat av verdighet og dygd enn av status og posisjon. Denne tolkningen styrkes av at han senere skriver at ”han [den stolte] vil fullstendig ringeakte den ære som vises han av gud og hvermann av trivielle grunner, for han er ikke verdig til slikt” (1999: 74). Videre sier han at ”For uten dyd er det ikke lett å bære medgang på en smakfull måte, men de som ikke er i stand til å bære sitt hell og anser seg som alle andre overlegne, ser ned på disse og gjør det de vil” (Ibid). Avslutningsvis kan vi trekke frem et sitat hvor Aristoteles sier at den stolte ”Likevel vil [...] forholde seg avmålt til rikdom og makt, og til allslags hell og uhell han måtte oppleve – han vil hverken bli overdrevent glad for medgang eller overdrevent misfornøyd med motgang” (Ibid).

Innledningsvis så vi at utgangspunktet for Aristoteles Etikk er undringen over hva som skal til for at menneskene kan leve et godt liv. Aristoteles hevder at målet for alle handlinger er *eudaimonia*. Dette er et begrep som ikke helt knirkefritt kan oversettes til det norske ordet *lykke*. For mens lykke ofte assosieres med spontane blaff av intens glede, er *eudaimonia* mer en slags tilstand man er i. Mens vårt begrep om lykke i stor grad assosieres med sanselig og sosial tilfredsstillelse og kanskje også rikdom, suksess og makt, forstår Aristoteles *eudaimonia* som en sideeffekt av å leve ut gode karakteregenskaper. Ifølge filosofen vil de som lever ut disse etiske karakteregenskapene ikke være avhengig av ytre forhold for å oppleve lykken; den vil snarere komme som et biprodukt av et meningsfullt og anstendig levd liv.

5.4 Forskning innen psykologi: dygd og det gode liv

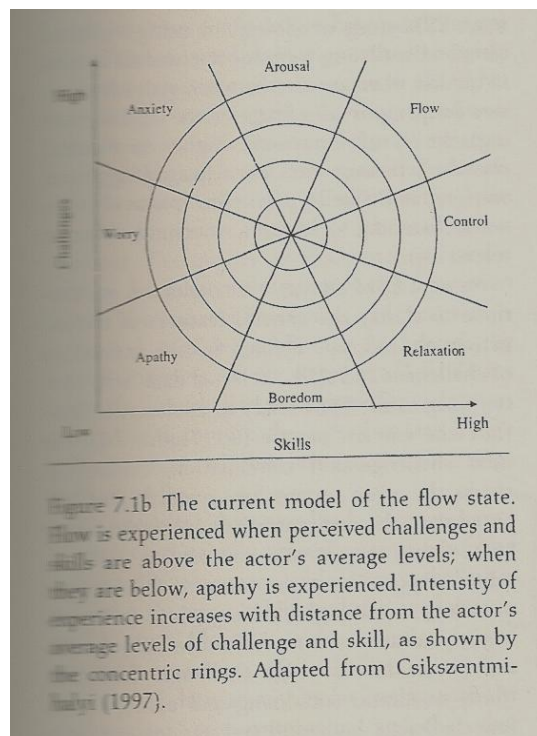
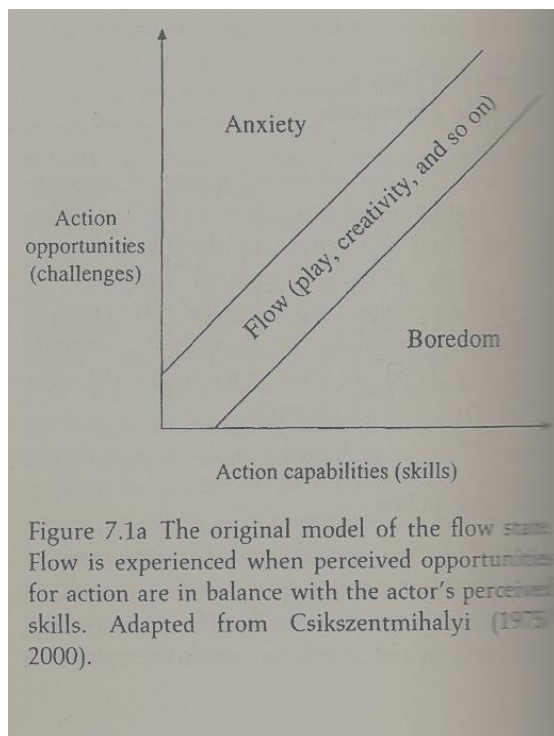
Skoleretningen *positiv psykologi*, som i hovedsak har utviklet seg de siste ti årene, er en reaksjon på denne ganske ensidige orienteringen mot sykdom, menneskelige svakhet, og hva som kan gå galt i menneskers liv innenfor psykologi. Ifølge Seligman, grunnleggeren av denne skoleretningen, kan den tradisjonelle psykologien i det beste fall gjøre "miserable people less miserable" (Seligman TED: 2006). Seligman peker ut en ny retning for psykologisk forskning, og foreslår at psykologien skal være: "Just as concerned with strength as with weakness. As interested in building the best things in life as with repairing the worst. As concerned with making the lives of normal people fulfilling, and with nurturing high talent as with healing pathology" (Seligman TED: 2006). Seligman hevder nemlig at et liv fritt for sykdom er noe ganske annet enn et meningsfullt og godt liv. Kort oppsummert, kan målet med denne retningen være å kartlegge menneskelig styrke, hva som leder til det, og hva som setter oss i stand til å oppleve mening og glede (Snyder & Lopez 2005: 3-62).

Seligman opererer med tre former for "det gode liv", nemlig hva han kaller "the pleasant life", "the engaged life", "the meaningful life" (Seligman Ted: 2006). Den første formen for godt liv, er et liv fylt med "positive emotions". Seligman oppsummerer denne formen for gode liv i to punkter: "Having as many pleasures as possible, and learning the skills that amplify them" (Seligman TED: 2006). Som eksempel på en slik egenskap, nevner Seligman det å sørge for at man har en god økonomi. Kanskje ikke overraskende, er det flere problemer med å utelukkende benytte en slik forståelse av hva et godt liv er. For det første er de goder som er forbundet med denne typen "godt liv" sterkt arvelig. For det andre er det knyttet en *grensenytteproblematikk* til denne typen goder, eller som Seligman sier: "It's like French vanilla. The first taste is 100%, but by the time you're down to the sixth, it's gone" (Seligman TED: 2006). Derfor argumenterer Seligman for ikke å slå seg til ro med en slik forståelse av hva det gode liv er.

Den andre formen for "godt liv" man opererer med innenfor den positive psykologien, har med å leve et engasjert liv, noe som best blir beskrevet gjennom det som omtales som *flow* (Seligman TED: 2006). Gjennom å vise til etter hvert svært raffinerte undersøkelsesmåter²⁶ argumenterer Mihaly Csikszentmihalyi (2004) for at det finnes en tilstand som mennesker, uavhengig av kulturell bakgrunn, ofte befinner seg i når de oppgir at

²⁶ Se Jackson & Marsh "Development and validation of a scale to measure optimal experience" (1996), og Massimi & Carli "The systematic assessment of flow in daily experience" (1988).

de har det på sitt beste²⁷. Dette er en tilstand av totalt engasjement, og det er mulig å oppnå den mens man utfører svært ulike aktiviteter. Csikszentmihalyi identifiserer kriterier som må være til stede for at man skal kunne oppnå tilstanden. For det første må det være en ”aktivitet som er en utfordring, og som krever ferdighet [min oversettelse]” (Csikszentmihalyi 1990: 73). Det må være samsvar mellom ferdighetsnivået til personen som agerer, og ferdighetsnivået som kreves for å løse oppgaven. Hvis oppgaven er for krevende i forhold til ferdighetsnivået vil personen bli for stresset og det kan gå utover konsentrasjonen. Dersom oppgaven ikke er krevende nok, vil personen kunne begynne å kjede seg, og konsentrasjonen vil heller ikke da være på topp. Dersom det er samsvar mellom ferdighet og vanskelighetsgrad kan man oppnå fullt fokus.



Siden flow er karakterisert ved at all oppmerksomhet rettes mot aktiviteten man utfører, beskriver de som opplever flow ofte at de mister bevisstheten om seg selv, og om tid og rom (Csikszentmihalyi 1990:78). For at en aktivitet skal kunne gi flow, må det videre være klart definerte mål, og aktiviteten må være strukturert slik at den som utfører den får hele tiden vet om man nærmer seg målet eller ikke (Csikszentmihalyi 1990: 79). Et annet trekk ved flow er det som omtales som kontrollparadokset (Csikszentmihalyi 1990: 83 -86). Med dette menes at personene i denne tilstanden har en opplevelse av kontroll, selv om det er ofte er aktiviteter hvor noe kan gå galt og noe er på spill.

27 For en videre innføring, se Brudal *Positiv psykologi: Empati, flyt, kvinne og mann, humor* 2006: 69-84, eller Snyder & Lopez *Handbook of Positive Psychology* 2005: 89 -105.

Over er to illustrasjoner. Til venstre vises hvor sonen for flow er i forhold til aktivitetens grad av utfordring, og den praktiserendes grad av ferdighet. Til høyre er en mer utdypende modell som illustrerer forholdet mellom ulike *mental states*, nivå på egenskap, og vanskelighetsgrad i aktiviteten Handbook of Positive Psychology (Snyder and Lopez: 2005: 89 -105). Både i fjellklatring og i sosiale sammenhenger finnes det en sjanse for at noe kan gå galt, men dersom ferdighetene står i forhold til oppgaven vil man allikevel ha opplevelsen av kontroll når man er i *sonen*. Csikszentmihalyi beskriver et siste kjennetegn. Dette kan være mer en effekt av flowtilstanden enn et kriterium; nemlig at ”selvets kompleksitet utvider seg” når man opplever flow (Csikszentmihalyi 1990: 86-91). Med dette menes at tilstanden flow er den optimale tilstanden man kan være i for å lære eller utvikle nye ferdigheter.

Den tredje formen for godt liv, er det som omtales som et meningsfullt liv. Seligman oppsummerer hvordan man kan oppnå dette på følgende måte: ”Knowing what your signature strengths are. Using it in the service of something larger than you” (Seligman Ted 2006). Videre viser han til forskning som tyder på at de fleste kan identifisere mellom tre og sju av det kan kaller ”signature strengths”²⁸ (Peterson & Seligman 2004:18)²⁹. Et naturlig spørsmål å stille i fortsettelsen blir da hvilke av de tre formene for godt liv presentert over er det som i størst grad fører til at man er fornøyd med livet. I foredraget på ted, foreslå Seligman følgende svar.

It turns out that the pursuit of pleasure has almost no contribution to life satisfaction. The pursuit of meaning is the strongest, and [...] the pursuit of engagement is also very strong. Where pleasure matters, is if you have both engagement and you have meaning; then pleasure is the whipped cream and the cherry. Which is to say, [in] the full life, the sum is greater than the parts, if you got all three. Conversely, if you have none of the three, in the empty life, the sum is lesser than the parts. And what we're asking now, is does [...] physical health, morbidity -how long you live- and productivity, follow the same relationship? That is, in a *cooparation*, is productivity a function of positive emotion, of engagement, and meaning? Is health a function of engagement, of pleasure, and of meaning in life? And there is reason to believe that the answer to both of those may well be yes.³⁰

Inspirert av Aristoteles, og hans tanker om sammenhengen mellom *arete* og *eudaimonia*, argumenterer man innfor den positive psykologien for at det finnes en type

28 Dette er karakteregenskaper som en person identifiserer seg spesielt med, som en man tenderer til å benytte når man skal løse en oppgave, og som gjør at læringsprosessen skyter fart når egenskapen praktiseres.

29 Se også Allport *A pattern and groth of human personality* (1961).

30 Dette utsnittet er hentet fra avslutningen på hans foredrag på konferansen Ted. Jeg har forsøkt å skrive det ned på en tro måte mot hvordan han sier det, men der jeg anså det som hensiktsmessig, har jeg gjort språket tydeligere.

karakteregenskaper som fremmer et behagelig³¹, engasjert, og meningsfullt liv; disse egenskapene omtales som virtues eller positive karakteregenskaper. Basert på disse funnene har man utviklet et motstykke til den tradisjonelle psykologiens diagnoseklassifisering. Dette motstykket omtales gjerne som "Manual of the Sanities", eller A Handbook and Classification of Character Strengths and Virtues (Seligman & Peterson 2004). Vi skal i det videre undersøke i hvor stor grad man etterspør denne typen egenskaper i norske stillingsannonser.

31 Jeg tror ikke det finnes noen helt god oversettelse for "pleasant" i denne sammenhengen. Se foredrag på Ted for nærmere drøfting av begrepet.

6 Fremgangsmåte

6.1 Trinn 1: Velge materiale

Det første steget i arbeidsprosessen er å velge materiale. Her er det flere prioriteringer som må gjøres og hensyn som bør vurderes opp mot hverandre. Et naturlig spørsmål å begynne med, er hvilken tid man skal hente materialet fra. I arkivet på nasjonalbiblioteket finnes gamle aviser, så det er sånn sett ikke noe problem å få tak i materiale fra en annen tid dersom man ønsker det. En påstand som ofte fremmes er at det kan være interessant å studere noe som ikke er helt nært både i tid og sted. Begrunnelsen for dette er at man kanskje ikke alltid er i stand til å se det unike ved sin egen kultur. Denne påstanden er i god overensstemmelse med Faircloughs tanker om naturalisering.

Videre kunne det vært interessant å anlegge et diakront perspektiv; altså å velge materiale som strekker seg over en viss tidsperiode, og å studere endringer over tid. Dette er en mye brukt metode i sakprosarelatert forskning³².

Med tanke på problemstillingene mine, er det av interesse for meg å ha en viss mengde annonser fra de fire ovenfor nevnte sektorene. Det er imidlertid ikke avgjørende at jeg har like mange annonser fra hver av de fire sektorene, jeg kan ved utregningene benytte meg av prosentregning. Allikevel burde det ikke være slik at enkelte av sektorene er så dårlig representert i materialet, at funnenes verdi kan betviles.

Slik jeg vurderer det, trenger ikke innvendingen om kritisk distanse å tillegges særlig vekt i dette tilfellet. Dette fordi min intensjon ikke er å teste funnene opp mot min egen, kulturelt forankrede vurderingsevne, men snarere opp mot en teori som pretenderer å ha en viss gyldighet på tvers av kulturer³³. På grunn av rammene som er satt for en oppgave av denne typen, har jeg da gått bort fra tanken om å utføre en analyse med diakront perspektiv.

Et gjennomgående trekk ved jobb-bilagene i Aftenposten i 2009 og 2010 er at de inneholder en overvekt av det jeg over har kalt annonser for statlige og private aktører; ideelle organisasjoner og kommune er derimot sterkt underrepresentert. Da det er vanskelig innefor

³² Se for eksempel arbeider utført innen forskergruppen for *tekst og historie*, Universitetet i Oslo.

³³ Se Petersen og Seligman (2004: 33 - 44) for en sammenligning av hvilke dygder som verdsettes innen confusianistisk-, taoistisk-, buddhistisk-, hinduistisk-, gammelgresk-, jødisk-kristen-, og islamsk filosofisk tradisjon.

oppgavens rammer lar seg gjøre å velge ut et tilstrekkelig datagrunnlag for å nå alle ønskelige mål, må enkelte prioriteringer gjøres.

En viktig målsetning for meg, er å kunne beskrive et tverrsnitt av hvilke karakteregenskaper som etterspørres i det aktuelle tidsrom. Dersom jeg da skal velge å ha et representativt antall annonser fra de fire sektorene, og jeg i tillegg skal finne dette tverrsnittet, må jeg finne ut hvordan forholdet mellom hvor mange annonser fra de fire sektorene er, finne frem et representativt antall annonser for hver sektor, for deretter å fylle på med det antallet annonser i de sektorene som er overrepresentert tilsvarende hvordan størrelsesforholdet er i et tverrsnitt av annonsene. Dette virker tungvint. I tillegg ville det vært vanskelig å gjøre dette utvalget på en slik måte at man teoretisk kan gå helt fri for beskyldninger om at man kunne ha valgt ut et materiale med en overvekt av enkelte egenskaper, og på denne måten påvirket resultatet.

Min løsning blir å legge mest vekt på hensynet til å finne et tverrsnitt. Jeg har brukt alle annonsene fra de følgende søndagsbilag: "13.12.09", "31.01.10" og "07.02.10". Etter å ha hentet data fra alle disse annonsene sto jeg igjen med kun få egenskaper fra sektorene ideell organisasjon og kommune. For å bøte litt på dette, valgte jeg å inkludere ett nytt søndagsbilag, men kun å ta med annonsene fra de overnevnte sektorene. Selv etter å ha gjort dette er materialet for disse to sektorene såpass lite at eg vil være mer forsiktig med å trekke konklusjoner basert på tall hentet herfra; men det vil jeg komme tilbake til i kapitlet om resultat. Ved å velge denne løsningen har jeg altså lagt mest vekt på at materialet mitt skal speile en total oversikt over hvilke karakteregenskaper man etterspør, og mindre vekt på sektorene – i særdeleshet ideell organisasjon og kommune.

Under er en tabell som viser en oversikt over materialet: antall annonser og antall etterspurte egenskaper innenfor hver sektor. Egenskapene skal vurderes i henhold til kriterier for å avdekke hvorvidt det er snakk om gode karakteregenskaper etisk sett. Det interessante ved denne inndelingen, er at de ulike sektorene – i hvert fall et par av dem – kan sies å ha ganske ulike formål. Hvis det er slik at man i privat sektor er mer opptatt av profitt, imens man i ideelle organisasjoner er opptatt av ideelle formål, kunne man jo tenke seg at man ved ansettelse av ny arbeidskraft vil se etter ulike karakteregenskaper. Man kunne tenke seg at man i ideelle organisasjoner i større grad er ute etter folk som viser samfunnsansvar, mens man i bedrifter er ute etter folk med en annen profil.

For ytterligere å gjøre et forsøk på å lage kategorier inndelt etter formål har jeg tatt meg noen friheter. Der hvor formålet utvilsomt kan sies å være utelukkende ideelt, har jeg ved et par anledninger klassifisert noe som ideell organisasjon, selv om enheten organisatorisk sett er underordnet en annen kategori. Dette gjelder for eksempel den norske kirke. Likeledes har jeg fjernet interesseorganisasjoner, fra gruppen over organisasjoner; fordi deres formål ikke nødvendigvis er av ideell art. Derav navnet på kategorien: Ideell organisasjon. Under følger en oversikt over størrelsen på – og fordelingen av materialet³⁴.

Materiale	Stat	Privat	Ideell organisasjon	Kommune	Sum
Antall annonser	101	149	21	53	324
Antall egenskaper	571	761	115	237	1684
Gjennomsnittlig pr. annonse	5,7	5,1	5,5	4,5	5,2

6.2 Trinn 2: Lage oversikt over materialet

Neste steg etter å ha samlet inn materiale er å begynne å bearbeide det. Det første jeg vil gjøre er å lage en database med oversikt over alle annonsene, hvilke egenskaper som etterspørres, samt hvilken sektor de aktuelle annonsene tilhører. Vedlegg 2 viser hvordan jeg har gruppert denne informasjonen i en tabell. De fleste stillingsannonser i materialet har både en versjon i Aftenposten og en på internett. I tabellen har jeg laget en kolonne for egenskaper hentet fra papirannonser, og en annen for egenskapene fra nett; Hvorvidt egenskapene etterspørres i avisa eller på nett har imidlertid ingen interesse i forhold til forskningsspørsmålene mine. Hvis jeg hadde undersøkt en rekrutteringstjeneste som kun fantes på nett, og sammenlignet den med Aftenpostens papirannonser, kunne dette vært interessant, men i vårt tilfelle er jo annonsene de samme, og det er derfor ingen grunn til å tro at det vil være en annen type egenskaper som etterspørres på nett enn i papirutgaven³⁵.

³⁴ Med oppgaven skal det følge en Cd. Denne Cd`en skal inneholde en pdf - fil med alle annonsene fra Jobb-bilagene og screenshots av alle annonsene hentet fra internett.

³⁵ Det siste vedlegget i oppgaven inneholder kopier av alle de aktuelle stillingsannonsene fra Aftenpostens papirutgaver. Dersom leseren er interessert i å se kopier av enkelte eller alle nettsidene som har publisert stillingsannonser jeg har brukt som materiale, kan undertegnede kontaktes.

6.3 Trinn 3: Oversette indirekte beskrevne karakteregenskaper

I en del stillingsannonser er det slik at hvilke karakteregenskaper man er ute etter beskrives, men ikke helt direkte ved å liste opp ønskede egenskaper. For å plukke opp også disse egenskapene, har jeg laget en matrise som inneholder følgende informasjon; dato, sektor, arbeidsgiver, stillingstittel, tekstbit som jeg påstår inneholder en eller flere bestemte karakteregenskaper, og hvilke(n) egenskap(er) jeg mener blir etterspurt, se vedlegg 2. Egenskapene jeg mener å kunne identifisere gjennom dette arbeidet føres inn i oversikten over det totale materialet, som er å finne i vedlegg 1.

6.4 Trinn 4: Telle instanser av ønskede karakteregenskaper

Det neste steget i min arbeidsprosess var å finne ut hvor mange ganger en gitt egenskap ble etterspurt, og hvor mange ganger egenskapen ble etterspurt i ulike sektorer. Denne oversikten er å finne i vedlegg 8, nemlig databasen. Ved en del tilfeller forholder det seg slik at det samme ordet er skrevet på ulik måte; Eksempelvis kan det stå "samarbeidsvilje" noen steder og "samarbeidsvillig" andre steder, eller "serviceorientert" enkelte steder og "serviceorientering" andre steder. For å gjøre tellejobben noe enklere har jeg ved enkelte tilfeller slått sammen ord av denne typen.

Det bør her også inkluderes en notis om enkelte begreper som jeg innledningsvis tok med som karakteregenskap, men som jeg i løpet av arbeidet bestemte meg for ikke å regne med. Det første av disse er "teknologiinteressert". Etter mine begreper skal man være svært interessert i teknologi før det nærmer seg meningsfullt kalle det for en karakteregenskap. Og også dersom denne interessen skulle vært en så stor del av personligheten er det noe unaturlig med å vurdere denne interessen etter kriteriene for etiske karakteregenskaper som vi skal gjøre. Derfor har jeg ikke talt med denne interessen i tallmaterialet.

En annen benevnelse jeg vurderte var "mobil", men jeg fant fort ut at dette heller er en tilstand man kan være i. Heller ikke noen varianter av "norsk og engelsk muntlig og skriftlig språkkunnskaper" har jeg vurdert som karakteregenskap. Også her bruker jeg begrunnelsen om at det gir liten mening å vurdere hvorvidt språkkunnskaper er etiske i følge kriteriene som presenteres under.

6.5 Trinn 5: Gruppere og velge representanter for gruppene

En samlet oversikt over alle egenskapene som etterspørres i det gitte materialet, viser at det er omtrent 300³⁶. Ved å studere lista over ønskede egenskaper, ser man at det er mulig å gruppere egenskapene; Til en stor andel av egenskapene på lista finnes motstykker med synonym - eller tilnærmet synonym mening. Mitt neste steg i arbeidsprosessen blir da å gruppere egenskapene.

I denne prosessen er det et par fallgruver man må ta hensyn til. Senere i analysen skal jeg vurdere alle egenskapene opp mot ti kriterier som tyder på at en gitt egenskap er en dygd. Det er derfor avgjørende at alle gruppene med egenskaper er slik at dersom ett kriterium oppfylles av ett medlem av gruppen, må det også oppfylles av andre medlemmer av gruppen. Dette kan føre til at ordet umiddelbart kunne virke som har tilnærmet synonym betydning havner i ulik gruppe. Et eksempel på dette kan være ordene ”resultatorientert” og ”løsningsorientert”. Ett av kriteriene er at det ikke er noe ved karakteregenskapen som kan føre til situasjoner som går ut over noen impliserte parter. Man skal finne et ganske spesielt eksempel for at egenskapen løsningsorientert kan føre til uheldige resultater. For egenskapen resultatorientert, forholder det seg noe annerledes. En overdreven vektlegging på resultatet kan fort gå utover prosessen – eller de som er involvert i den. Dette skille gjør at den ene egenskapen oppfyller kriteriet, og blir regnet som en dygd, mens det andre må nøye seg med å være en etterspurt egenskap i en stillingsannonse.

Det finnes ett forhold til som det må tas høyde for når man deler inn karakteregenskapene i grupper. Det er nemlig slik at jeg i det videre skal klassifisere egenskapene etter en inndeling hentet fra Peterson & Seligmans Character Strengths and Virtues (2004). Også her må man passe på ved inndelingen, slik at betydningen til et en betegnelse på en karakteregenskap ikke bare stemmer overens med de andre karakteregenskapene i gruppen på samme nivå; Den må også stemme overens med den grovere inndelingen på nivåene over.

Det neste steget etter å ha delt inn i grupper er å finne et ord som kan virke som samlebetegnelse på gruppen. For å gjøre dette har jeg forsøksvis anvendt såkalt prototypeteori, som beskrevet for eksempel av George Lakoff i Woman, Fire and dangerous things (1987). I følge prototypeteori finnes det i ulike klasser eller kategori noen representanter som for oss virker mer typiske enn andre; Dersom kategorien er møbel er stol en mer typisk

³⁶ Se tabell 4: Hierarkisk fremstilling av karakteregenskaper

representant enn hjørneskap; er kategorien dyr er sjansen større for at man tenker på en katt enn en påfugl. Dette prinsippet har jeg prøvd å overføre til gruppene av karakteregenskaper. Ved å velge ut den egenskapen jeg mener er mest prototypisk for gruppen og la den representere hele klassen har jeg klart å redusere antall egenskaper til omtrent en tredel. En oversikt over hvordan forholdet er mellom de to nivåene – karakteregenskap og prototypisk karakteregenskap – kan oppnås ved å undersøke tabell 4: Begrepshierarki. Til sammen danner disse to nivåene de to laveste nivåene i fremstillingen av karakteregenskapene.

6.6 Trinn 6: Vurdere hvilke egenskaper som er *virtues*

Rammeverket vi jobber med for å vurdere og klassifisere karakteregenskaper har en liste på ti kriterier som peker i retningen av at en gitt egenskap er hva vi kaller en god karakteregenskap. Vi skal i det følgende presentere kriteriene, før vi går vurderer for hver enkelt av de prototypiske egenskapene hvilke kriterier som er oppfylt.

CRITERION 1 A strength contributes to various fulfillments that constitute the good life, for oneself and for others. Although strengths and virtues determines how an individual copes with adversity, our focus is on how they fulfill an individual.

For å forklare dette kriteriet, vises det til Aristoteles tanker om *eudaimonia*, og hvordan det virker som om vi er disponert til å oppleve glede av å handle i samsvar med god moral - ikke fordi man forventer noe tilbake, men fordi det er riktig. For at noe skal være en karakterstyrke, må det være en aktivitet som er moralsk godt utført, det må være et resultat av et valg, det må ha krevd innsats, og det må ha vært utført over en viss periode - og sist men ikke minst; det må ha vært utført fordi det er i samsvar med en persons disposisjoner, snarere enn fordi man forventer å få noe tilbake for innsatsen³⁷ (Seligman & Peterson 2004: 17). Innenfor den positive psykologien er det utviklet en test, den såkalte "deathbed-testen", som kan avgjøre hvorvidt dette kriteriet er oppfylt. Hvis det er sannsynlig at man på dødsleiet kunne tenkt "åh, jeg skulle brukt mer tid på å være (...)", er den gitte egenskapen hva som her menes med meningsfull, og dette kriteriet er oppfylt.

CRITERION 2 Although strengths can and do produce desirable outcomes, each strength is morally valued in its own right, even in the absence of obvious beneficial outcomes.

³⁷ Legg merke til at dygdsetikken på denne måten er i samsvar med Kants kategoriske imperativ, se "Groundwork of the metaphysic of Morals" (1785).

Uavhengig av om man ser den direkte nytten av å leve ut karakterstyrkene, er det mulig å identifisere sideeffekter som kan oppstå, og som kan forklare hvorfor denne typen egenskaper blir verdsatt i samfunnet (Seligman & Peterson 2004: 19). Dette kan være:

- Subjective well-being (happiness)
- Acceptance of oneself
- Reverence for life
- Competence, efficacy, and mastery
- Mental and physical health
- Rich and supportive social networks
- Respect by and for others
- Satisfying work
- Material sufficiency
- Healthy communities and families

Her kommer kriterie 3:

CRITERION 3 *The display of a strength by one person does not diminish other people in the vicinity.*

Ifølge Wright (1999) er et typisk trekk at det oppstår “non-zero-sum-games” når noen lever ut denne typen karakterstyrker. En effekt som har blitt studert er hvordan praksis av denne typen egenskaper kan føre *elevation* av personer i omgivelsene, dvs. at de blir inspirert til å handle i samsvar med dygd (Haidt 2003). En innvending mot dette kan være at man kan bli misunnlig på folk som har gode egenskaper. Denne innvendingen møtes ved å svare at i de tilfellene hvor det er snakk om denne typen karakterstyrker, vil man eventuelt oppleve en skam som på sikt kan føre til at man tar seg sammen³⁸ og utvikler dygd.

CRITERION 4 *Being able to phrase the “opposite” of a putative strength in a felicitous way counts against regarding it as a character strength.*

Dette kriteriet stiller spørsmål ved hvorvidt det er mulig å finne direkte antonymer til karakterstyrken; dersom det er mulig taler det mot at det er en karakterstyrke i den forstand vi er ute etter.

CRITERION 5 *A strength needs to be manifest in a range of an individual’s behavior –thoughts, feelings, and/or actions – in such a way that it can be assessed. It should be traitlike in the sense of having a degree of generality across situations and stability across time.*

38 Se sammenheng med hvordan Aristoteles beskriver skam som en dygd i *Den Nikomakiske Etikken*.

Man skiller mellom karakterstyrker som er “tonic” dvs. konstante, og ”phasic”, dvs. mer situasjonsavhengige (Seligman & Peterson 2004: 23). Uansett må en karakterstyrke fordre en viss type handling, som kan utføres i ulike sammenhenger.

CRITERION 6 *The strength is distinct from other positive traits in the classification and cannot be decomposed into them.*

Et eksempel på dette er “tolerance” som er en “complex blend of open-mindedness and fairness” (2004: 24); Selv om toleranse har mange likheter med de andre karakterstyrkene, er det ikke det samme, og kan ikke reduseres til noen av dem 39.

CRITERION 7 *A Character strength is embodied in consensual paragons.*

Kriteriet over kan forklares på følgende måte: “One important way in which the larger culture highlights strengths of character is by providing stories, parables, creeds, mottos, pledges, songs, and poems that feature people who compellingly demonstrate a given positive trait” (Seligman & Peterson 2004: 24). Disse personene, som kan leve ut en eller flere karakterstyrker langt utover det vanlige, finnes ikke bare i fiksjon, men også i våre omgivelser.

CRITERION 8 *We do not believe this feature can be applied to all strengths, but an additional criterion where sensible is the existence of prodigies with respect to the strength.*

Her gjenstår det en del forskning for å få bevist dette på tilfredsstillende måte (2004: 25), allikevel er det mye som tyder på at enkelte barn er i stand til å utvise karakterstyrke som går langt utover det vanlige.

CRITERION 9 *Conversely, another criterion for a character strength is the existence of people who show –selectively –the total absence of a given strength.*

Eksempler som nevnes her er vinnere av den såkalte “Darwin Award”³⁹; en pris som hvert år deles ut til ”individuals – invariable young males - who remote themselves from the gene pool by acting in really stupid ways” - eksempelvis spiller russisk rulett med automatvåpen, eller fester heliumballonger til en hagestol og lar seg flyte oppover mot himmelen (2004: 26) - og på denne måten viser en imponerende mangel på dygden ”prudence”.

39 Siden det sjelden finnes ord i det norske og det engelske språket som har nøyaktig det samme meningsinnholdet, har jeg av hensyn til leserens tid ikke gitt meg inn på å skulle oversette alle ord som brukes i engelsk dagligtale.

CRITERION 10 *As suggested by Erikson's (1963) discussion of psychosocial stages and the virtues that result from their satisfactory resolutions, the larger society provides institutions and associated rituals for cultivating strengths and virtues and then for sustaining their practice.*

Det siste kriteriet er altså at dygdene blir fremmet av samfunnets institusjoner: enten det er snakk om familien, utdanningssektoren, lovverket, religiøse institusjoner eller andre tenkelige institusjoner samfunnet har som kan påvirke handlingsmønstrene til samfunnsmedlemmene. Her følger en tabell som viser hvilke av kriteriene som er oppfylt for hver av de prototypiske egenskapene. Grunnen til at det ikke er nødvendig å undersøke alle karakteregenskapene er for det første betydningslikheten innad i gruppene som prototypene representerer, og videre at det innad i gruppene forholder seg slik at dersom et kriterium er oppfylt for en av medlemmene, er kriteriet også oppfylt for de resterende. Raden bortover i tabellen representerer de ulike kriteriene. I tillegg til å nummerere kriteriene, har jeg forsøkt å gi noen stikkord som kan hjelpe leseren å huske hvilket kriterium det er snakk om. I kolonnen nedover er alle de ulike prototypiske egenskapene listet opp.

Når det gjelder hvilke karakteregenskaper som er å regne som positive i vår forstand, er det ingen automatikk i at dersom så eller så mange kriterier er oppfylt, har vi å gjøre med en dygd. I følge teorien til Peterson & Seligman (2004) er det avgjørende at de første tre kriteriene er oppfylt, dersom de ikke er det for en gitt egenskap, kan egenskapen ikke regnes som virtue. Undersøkelser gjort av de overnevnte tyder på at om lag halvparten av de positive karakteregenskapene fyller alle kriteriene. Resten gjør det ikke. Et minstekrav er allikevel at de første tre kriteriene er oppfylt. Når jeg da går gjennom listen over hvilke egenskaper som fyller hvilke kriterier, blir det ganske klart hvilke som kan regnes som det som etter våre begreper går som virtues.

Tabell 3: Virtue - kriterier

Kriterium	1)	2)	3)	4)	5)	6)	7)	8)	9)	10)		
Prototypiske egenskaper	Fullfilling	morally valued	does not diminish others	antonym	different manifestations	distinct	paragons	prodigies	total lack	institutions	Sum	Virtue
Selvstendig			✓	✓		✓	✓			✓	5	Nei
Strukturert			✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	7	Nei
strategisk				✓		✓	✓	✓	✓	✓	7	Nei
Serviceinnstilt			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	Nei
Gode samarbeidsevner	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	9	✓
synlig					✓	✓	✓	✓	✓	✓	6	Nei
uredd				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7	Nei
gode kommunikasjonsevner	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	✓
faglig dyktig	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	✓
Initiativrik	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	✓
Inspirerende	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	8	✓
Analytisk				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7	Nei
Ansvarsfull	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	8	✓
Engasjert	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	✓
Entusiastisk	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	✓
confident					✓	✓	✓	✓	✓	✓	6	Nei
nøyaktig					✓	✓			✓	✓	4	Nei
Gjennomføringsevne	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	✓
Konkurransennstilt				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7	Nei
fleksibel			✓	✓	✓	✓		✓	✓		6	Nei
Løsningsorientert	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	8	✓
Resultatorientert					✓	✓	✓	✓	✓	✓	6	Nei
Beslutningsdyktig	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	✓
Måltrett			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	Nei

Kriterium	1)	2)	3)	4)	5)	6)	7)	8)	9)	10)		
Prototypiske egenskaper	Fullfilling	morally valued	does not diminish others	antomym	different manifestations	distinct	paragons	prodigies	total lack	institutions	Sum	Virtue
Formidlingsevne	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	Nei
Gode mellommenneskelige egenskaper	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	✓
Integritet	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	✓
Omgjengelig	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	✓
romslighet	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	v	v	10	✓
humoristisk	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	✓
ressursorientert	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	9	✓
utadvendt			✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	7	Nei
pågangsmot	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	✓
lønnsomhetsorientert				✓	✓	✓	✓	✓	✓		6	Nei
samlende	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	✓
motiverende	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	9	✓
empatisk	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	✓
investigative					✓	✓	✓	✓	✓	✓	6	Nei
omsorgsfull	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	✓
Med arbeidskapasitet	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	✓
gode overtalelsesevner				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7	Nei
kreativ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	✓
kundeorientert			✓	✓	✓	✓	✓		✓		6	Nei
Stå-på-vilje	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	✓
pedagogisk	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	8	✓
pliktoppfyllende	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	✓
ærgjerrig				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7	Nei
tillitsvekkende	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	✓
helhetstenkende	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	✓

Kriterium	1)	2)	3)	4)	5)	6)	7)	8)	9)	10)		
Prototypiske egenskaper	Fullfilling	morally valued	does not diminish others	antomym	different manifestations	distinct	paragons	prodigies	total lack	institutions	Sum	Virtue
visjonær	√	√			√	√	√	√	√	√	8	√
trygg	√	√	√	√	√	√	√		√	√	9	√
nysgjerrig	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	10	√
relasjonsskapende evner			√	√	√	√	√	√	√	√	8	Nei
Læringsevne	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	10	√
god vurderingsevne	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	10	√
Effektiv					√	√	√	√	√	√	6	Nei
tydelig			√	√	√	√	√	√	√	√	8	Nei
forhandlingsevner				√	√	√	√		√	√	6	Nei
lederegenskaper	√	√	√		√	√	√	√	√	√	9	√
åpen	√		√		√	√	√	√		√	7	√
respektfull	√	√	√		√	√	√	√	√	√	9	√
byr på seg selv	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	10	√
fremtidsrettet	√		√	√	√	√	√	√	√	√	9	√
god diskusjonspartner	√	√	√	√	√	√	√		√	√	9	√
ability to listen	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	10	√
Kvalitetsorientert	√	√	√		√	√	√	√	√	√	9	√
konfidensiell			√	√	√	√	√		√	√	7	Nei
ærlig					√	√	√	√	√		5	Nei
sucessoriented	√				√	√	√	√	√	√	7	Nei
dyktig	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	10	√
moden	√	√	√		√	√	√		√	√	8	√
koordinasjonsevne			√	√	√							Nei
god selvvinnsikt	√	√	√	√	√	√	√		√	√	9	√
Pragmatisk			√	√	√	√	√	√	√	√	8	Nei
evnen til å utfordre				√	√	√	√	√	√	√	7	Nei

Kriterium	1)	2)	3)	4)	5)	6)	7)	8)	9)	10)		
Prototypiske egenskaper	Fullfilling	morally valued	does not diminish others	antomym	different manifestations	distinct	paragons	prodigies	total lack	institutions	Sum	Virtue
opptatt av synergi	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	10	√
takler press	√	√	√		√	√	√	√	√	√	9	√
kulturelt kompetent	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	10	√
systemvillig					√	√	√	√	√	√	6	Nei
mulighetssøkende	√			√	√	√	√	√	√	√	8	Nei
representativ					√	√	√	√	√	√	6	Nei
prioriteringsevner			√	√	√	√				√	5	Nei
omstillingsdyktig	√	√	√		√	√	√	√	√	√	9	Nei
delegerende			√			√			√		3	Nei
god praktisk/teoretisk forståelse			√	√		√	√	√	√	√	7	Nei
forankring i kirkens tro og liv	√	√		√	√	√	√	√	√	√	9	√
ryddighet	√	√	√	√	√	√	√			√	8	√
utviklingsorientering			√	√	√	√	√	√	√	√	8	Nei
proessorientert			√	√	√	√	√	√	√	√	8	Nei
mediadyktig			√	√	√	√	√	√	√	√	8	Nei
støttende	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	10	√
tåle motgang og medgang	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	10	√
konstruktiv	√	√	√		√	√	√	√		√	8	√
knowledgeable	√	√				√	√	√	√	√	7	Nei
punctual		√	√		√	√	√	√	√	√	8	√
stø hånd	√	√	√		√	√	√		√	√	8	√
pågående				√	√	√	√	√	√	√	7	Nei
supervisory skills		√	√		√	√	√		√	√	7	Nei
Lojal	√	√	√		√	√	√	√	√	√	9	√
profesjonalitet	√	√	√	√	√	√	√		√	√	9	√
ydmyk	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	10	√

Kriterium	1)	2)	3)	4)	5)	6)	7)	8)	9)	10)		
Prototypiske egenskaper	Fullfilling	morally valued	does not diminish others	antonym	different manifestations	distinct	paragons	prodigies	total lack	institutions	Sum	Virtue
politisk teft		✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	7	Nei
med kritisk sans					✓	✓	✓		✓	✓	5	Nei
energisk	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	✓
motivert	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	✓

Ved enkelte tilfeller kan det være tvil om hvorvidt ett bestemt kriterium er oppfylt. Under følger en skjematisk fremstilling av drøftingen av de tilfellene hvor jeg var i tvil om nettopp dette. Kolonnen til venstre viser den aktuelle karakteregenskapen. Kolonnen nest lengst til venstre viser kriteriet det er tvil om hvorvidt er oppfylt. Den tredje kolonnen inneholder drøfting (i telegrafstil). I den siste kolonnen har jeg haket av dersom jeg finner at kriteriet er oppfylt.

Kriteriet antonym er i en litt spesiell posisjon. Ettersom disse kriteriene ble utviklet for engelsk språk, er det ikke noen automatikk i at dette semantiske kriteriet gjelder for norsk språk. Da dette i følge teorien (2004: 22) ikke er blant de avgjørende kriteriene, velger jeg krysse av der kriteriet er oppfylt for det norske ordet, men jeg legger ikke så mye vekt på det ved vurdering om en gitt egenskap er *positiv*.

Tabell 3: Drøfting av hvorvidt kriterier er oppfylt

Karaktereigenskap	Kriterier det er tvil om hvorvidt er oppfylt	Drøfting	Er kriteriet oppfylt?
serviceinnstilt	morally valued	på dødsleiet: jeg skulle vært mer serviceinnstilt: nei. Å være serviceinnstilt er ikke en moralsk egenskap, fordi det bør betraktes som en del av en implisitt forretningskontrakt.	
initiativrik	fullfilling	på dødsleiet: jeg skulle vært mer initiativrik: Ja, det anser jeg som sannsynlig at man kan tenke. Initiativ er en forutsetning for mange opplevelser som kan verdsettes.	√
confident	institutions	Er dette en karakteregenskap som blir dyrket frem gjennom institusjoner i Norge? I enkelte institusjoner, slik som familien, dyrkes nok denne egenskapen. Under tvil sier jeg at denne er oppfylt.	√
nøyaktig/ detail oriented/ detaljorientert	diminish	Det er ikke det at denne egenskapen nødvendigvis går utover andre, men det er ikke noe ved denne egenskapen som gjør at den ikke kan gå utover andre. Det er mulig å tenke seg tilfeller hvor dette kan gå ut over andre. Derfor oppfyller den ikke dette kriteriet.	

Karakteregenskap	Kriterier det er tvil om hvorvidt er oppfylt	Drøfting	Er kriteriet oppfylt?
konkurranseinnstilt	opposite	Sambeidsvillig er det første man tenker på. Men motsatt av samarbeidsvillig er lite samarbeidsvillig eller vrang, ikke konkurranseinnstilt. Derfor finner jeg ikke noen direkte motsetning.	✓
flexible	morally valued	Denne egenskapen kan bidra til løsninger og utvikling, og bør derfor verdsettes moralsk.	✓
resultatorientert	fullfilling	I en resultatorientert tilnærning kan man se for seg at prosessen med å utføre noe ikke er tilfredsstillende, og at egenskapen derfor ikke er fullfilling. I de tilfellene hvor en resultatorientert tilnærming medfører at målet helliger middelet, kan man også argumentere for at dette ikke bør verdsettes moralsk.	
målrettet	fullfilling	De to ordene målrettet og resultatorientert bærer nesten den samme betydningen. Allikevel mener jeg det er en nyanseforskjell i at målrettet handler om å fokusere på et gitt mål mens man er i gang, mens resultatorientert handler om å fokusere på resultatet snarere enn prosessen. Slik jeg tolker denne forskjellen, kan det å være resultatorientert gå ut over personer under veis i prosessen, mens jeg mener ordet dette aspektet ikke er relevant for egenskapen målrettet. Man kan være målrettet i ekstrem grad og allikevel ta hensyn til alle parter under prosessen. Derfor oppfyller denne egenskapen det aktuelle kriteriet.	✓
formidlingsevne	fullfilling	Denne egenskapen oppfyller kanskje ikke "death-bed testen", men allikevel mener jeg den kan bidra til lykken både for den som utøver egenskapen, og for personer som blir utsatt for det. Derfor haker jeg av denne egenskapen som fullfilling.	✓

Karakteregenskap	Kriterier det er tvil om hvorvidt er oppfylt	Drøfting	Er kriteriet oppfylt?
kundeorientert	antonym	Profittorientert brukes ofte som en diametral motsetning, men antonymet til profittorientert ville heller vært noe slikt som "ideelt orientert". Derfor finner jeg ikke noe antonym til kundeorientert	√
tillitsvekkende	morally valued	Her blir spørsmålet hvorvidt det er mulig å være tillitsvekkende uten at det egentlig er grunn til å ha tillit til personen. Jeg vil her argumentere i tråd med den forståelsen av <i>ethos</i> ⁴⁰ hvor det hevdes at den beste måten å vekke tillit på er ved å være tilliten verdig. Derfor plasserer jeg denne egenskapen som moralsk valuert.	√
helhetstenkende	antonym	Et ord som har et diametralt forhold til helhetstenkende kan være detaljorientert. Allikevel er det ingen ting i veien for å inneha begge karakteregenskapene på en gang. Derfor der det ikke et antonym.	√
relasjonsbyggende	fullfilling /morally valued	I disse ordene legger jeg at man bygger av nyttehensyn, ikke for eksempel for gleden av vennskap. Derfor oppfyller ikke disse karakteregenskapene de to første kriteriene.	
kvalitetsorientert	antonym	slurvete	
suksessorientert	morally valued	Finner ikke noe direkte antonym. En mulighet kunne vært prosessorientert, men antonymet til prosessorientert igjen er ikke suksessorientert men resultatorientert.	√
takler press	morally valued	Ja, fordi folk som ikke takler press kan ødelegge for andre.	√
supervisory skills	morally valued	Ja, i den grad dette er en egenskap samfunnet trenger for å gå fungere.	√

6.7 Trinn 7: Klassifisere egenskapene

I løpet av analysen har vi til nå identifisert alle karakteregenskapene som etterspørres i det gitte materialet, vi har organisert det etter sektor, vi har delt dem inn i grupper hvor like

⁴⁰ Se for eksempel Øivind Andersens behandling av *ethos* i I retorikken hage (1995: 35-37).

egenskaper representeres ved et prototypisk eksemplar, vi har vurdert for hver prototypisk egenskap hvor mange av kriteriene for virtues som er oppfylt, og vi har bedømt hvorvidt hver enkelt gruppe egenskaper – representert ved prototypen – er en såkalt positiv karakteregenskap. Det som står igjen før vi kan presentere resultatene er å vurdere om det er mulig å klassifisere de positive karakteregenskapene, slik at vår oversikt over materialet kan være så god som mulig.

Under følger tabell 4, hvis formål er å strukturere -, vise forholdet mellom -, og å fremstille de ulike karakteregenskapene på en systematisk måte. Tabellen består av fem nivåer. På det laveste nivået er altså en samlet oversikt over karakteregenskapene som etterspørres i materialet. Jeg har plassert egenskapene i en slik rekkefølge at de som er i samme gruppe kommer etter hverandre. I kolonnen til venstre, som representerer nivå to, er en oversikt over det jeg prototypiske egenskaper. Tabellen er laget slik at størrelsen på boksen som en prototypisk egenskap står i, er like stor som summen av størrelsene på boksene til de egenskapene som hører hjemme i denne gruppen. Eksempelvis hører ”kreativ”, ”kreativitet”, ”creative”, ”innovative”, ”nyskapende”, ”idérik”, ”nytenkende” og ”evne til nytenkning” inn i gruppen som representeres ved den prototypiske egenskapen ”kreativ”.

Det er tre nivåer over prototypisk egenskap. For å vise at det her er snakk om nivåer som blir større og større har jeg valgt å bruke den for tiden kjente terminologien fra dataverdenen: kilo-, mega- og giganivå. La oss nå begynne på det høyeste nivået, når vi skal gå videre med forklaringen av tabellen. Giganivå er det høyeste nivået, og har kun to klasser. Den ene inneholder positive karakteregenskaper. Den andre inneholder de egenskapene som ikke er kan regnes som positive (etter terminologien vi opererer med her!).

Den positive psykologien har identifisert seks grupper av karakteregenskaper som syntes å bli satt pris på i ulike kulturer til ulike tider (Seligman & Peterson 2004: 28). Karakterstyrkene, eller dygdene, er ordet gruppevis. Disse gruppene er å finne på det jeg omtaler som meganivå. Under dette nivået er det et tredje nivå, ”kilo”. Dette nivået inneholder egenskaper som har et slektskapsforhold til egenskapene på meganivået. Det er ikke slik å forstå at kilonivået er direkte underordnet meganivået. Snarere har de samme forhold som de to laveste nivåene; Den ene er en prototypisk representant for klassen de begge tilhører.

Dersom leseren ønsker noe mer informasjon om de ulike kategoriene som er introdusert over, oppfordres men til å undersøke vedlegg 1, som er en tabell hentet fra

Character Strengths and Virtues (2004). Her følger tabellen jeg forsøksvis har presentert, som viser hvordan jeg bruker teorien over til å klassifisere karakteregenskapene fra stillingsannonsene.

Tabell 4: Hierarkisk fremstilling av karakteregenskaper

Giganivå	Meganivå	Kilonivå	Prototypisk egenskap	Etterspurt egenskap
Virtues	Wisdom and knowledge	Creativity	Kreativ	kreativ
				kreativitet
				creative
				innovative
				nyskapende
				idérik
				nytenkende
				evne til nytenkning
		Curiosity, love of learning	Nysgjerrig	nysgjerrig
			Mulighetssøkende	mulighetssøkende
				satsningsvillig
			Læringsevne	læringsevne
				informasjonssøkende
				læringsvillighet
				lærenem
		Open mindedness	Åpen	åpen
			God vurderingsevne	god vurderingsevne
			Med kritisk sans	med kritisk sans
		Perspective	Helhetstenkende	helhetstenkende
				med helhetsforståelse
				helhetsblikk
				helhetsorientert
				godt overblikk
				med oversikt
			Visjonær	visjonær
			Moden	reflektert

Giganivå	Meganivå	Kilonivå	Prototypisk egenskap	Etterspurt egenskap
				bred livserfaring
				innsikt
				moden
			Fremtidsrettet	fremtidsrettet
				med planleggingsevner
				planleggende
				evne til langsiktig tenkning
	Courage	Bravery	Ingen	Ingen
		Persistence	Med arbeidskapasitet	med arbeidskapasitet
				Hardt arbeidende
			Gjennomføringsevne	gjennomføringsevne
				gjennomføringskraft
				gjennomføringsdyktighet
			Takler press	takler press
			Stå - på - vilje	robust
				Stå – på - vilje
				"stayer"-evne
		Integrity	Integritet	integritet
				"persistance in managing of best practices"
				integrity
				etterrettelig
				pålitelig
				reliabel
			Tillitsvekkende	tillitsvekkende
				troverdige
		Vitality	Initiativrik	initiativrik
				initiativ

Giganivå	Meganivå	Kilonivå	Prototypisk egenskap	Etterspurt egenskap
				initieringsdyktig
				initiative
				ability to initiate
			Entusiastisk	entusiastisk
				faglig entusiasme
				entusiasme
			Motivert	motivert
			Energisk	energisk
			Pågangsmot	pågangsmot
				proaktiv
				proactive
				aktiv
				operational
				fremdriftsskapende
				operativ
				handlingsorientert
				handlekraftig
				pådriver
				offensiv
				driftig
	Humanity	Love	Byr på seg selv	byr på seg selv
		Kindness	Omsorgsfull	omsorgsfull
			Støttende	støttende
			Empatisk	empatisk
		Social intelligence	Gode mellommenneskelige egenskaper	mellommenneskelige ferdigheter
				gode mellommenneskelige egenskaper

Giganivå	Meganivå	Kilonivå	Prototypisk egenskap	Etterspurt egenskap
				menneskekunnskap
				good interhuman understanding
				menneskefokusert
				menneskesentrert
				genuin interesse for mennesker
				velutviklede sosiale antenner
				social skills
				interpersonal skills
			Trygg	trygg
			Omgjengelig	omgjengelig
				positiv
				"fremstår som positiv"
			God diskusjonspartner	god diskusjonspartner
			God selvinnsikt	god selvinnsikt
			Gode kommunikasjonsevner	gode kommunikasjonsevner
				gode kommunikasjonsferdigheter
				kommunikasjonsegenskaper
				communication skills
				god kommunikator
			Ability to listen	ability to listen
			Kulturelt kompetent	kulturelt kompetent
				tverrkulturell kompetanse
				interkulturelle ferdigheter
				cultural tolerance
				cultural sensitivity
				kulturforståelse
	Justice	Citizenship	Ansvarsfull	ansvarsfull

Giganivå	Meganivå	Kilonivå	Prototypisk egenskap	Etterspurt egenskap
				ansvarlig
				ansvarsbevisst
				responsible
			Gode samarbeidsevner	gode samarbeidsevner
				samarbeidsvilje
				samarbeidsorientert
				teamorientering
				teamplayer
				teamoriented
				gode samarbeidsformåga
				lagspiller
				ability to cooperate
				co-operativ attitude
				gode samhandlingsegenskaper
			Opptatt av synergi	opptatt av synergi
			Konstruktiv	konstruktiv
			Punctual	punctual
			Engasjert	engasjert
				samfunnsengasjert
				miljøengasjert
				faglig engasjert
				personlig engasjement
				engasjement
			Pliktoppfyllende	pliktoppfyllende
				flink
			Lojal	lojal
				verdiforankring
				verdilojal

Giganivå	Meganivå	Kilonivå	Prototypisk egenskap	Etterspurt egenskap
			Profesjonalitet	profesjonalitet
				rolleforståelse
		Fairness	Løsningsorientert	løsningsorientert
			Respektfull	respektfull
				høflig
			Ryddighet	ryddighet
		Leadership	Lederegenskaper	lederegenskaper
				sterk og tydelig leder
				naturlig autoritet
				leadership skills
				coachende lederstil
				lederferdigheter
				lederevner
			Beslutningsdyktig	beslutningsdyktig
			Samlende	samlende
				inkluderende
				imøtekommende
				teambuilding skills
			Motiverende	motiverende
				motiverende lederstil
			Ressursorientert	ressursorientert
			Inspirerende	Inspirerende
				dyktiggjørende
				engasjerende
				evne til å begeistre
			Stø hånd	stø hånd
			Tydelig	tydelig

Giganivå	Meganivå	Kilonivå	Prototypisk egenskap	Etterspurt egenskap
	Temperance	Forgiveness and mercy	Romslighet	romslighet
		Humility and modesty	Ydmyk	ydmyk
		Prudence	Kvalitetsorientert	kvalitetsorientert
				kvalitetsbevisst
			Dyktig	dyktig
			Nøyaktig	nøyaktig
				detaljorientert
				detail oriented
		Moderation	Tåler motgang og medgang	tåler motgang og medgang
		Self-regulation	Ingen	Ingen
	Transcendence	Appreciation of beauty	Ingen	Ingen
		Gratitude	Ingen	Ingen
		Hope	Ingen	Ingen
		Humor	Humoristisk	humoristisk
				godt humør
				humørfylt
				glimt i øyet
				blid
		Spirituality	Forankring i kirkens tro og liv	forankring i kirkens tro og liv
Operative Karakteregenskaper			Selvstendighet	selvstendig
				selvstendighet
				selvgående
				selvdreven
				self-driven
				self-going

Giganivå	Meganivå	Kilonivå	Prototypisk egenskap	Etterspurt egenskap
				independent
				sjælvstendig
			Strukturert	strukturert
				structured
				well organized
				organisert
				systematisk
				systematic
				ordenssans
				metodisk
			Strategisk	strategisk
			Serviceinnstilt	serviceinnstilt
				serviceorientert
				serviceminded
			Synlig	synlig
			Uredd	uredd
			Faglig dyktig	faglig dyktig
				faglig bevisst
				faglig innsikt
				kompetent
			Analytisk	analytisk
				evne til abstrakt tenkning
				analytic mindset
				analytical
				analytical skills
			Confident	confident
			Konkurransennstilt	konkurransennstilt
				konkurransennstinkt

Giganivå	Meganivå	Kilonivå	Prototypisk egenskap	Etterspurt egenskap
			Fleksibel	fleksibel
				flexibility
				tilpasningsdyktig
				adaptability
				ikke stivnet tenkemåte
			Resultatorientert	resultatorientert
				result-oriented
				resultatbevisst
			Måltrettet	måltrettet
				målbevisst
				målorientert
				målfokusert
			Formuleringsevne	formuleringsevne
				formidlingsevne
				fremstillingsevne
				god språkføring
				presentation skills
				presentasjonsevne
			Utadvendt	utadvendt
				outgoing
				sosial
				sosialt aktiv
				extrovert personality
			Lønnsomhetsorientering	lønnsomhetsorientert
				"Kremmer"-egenskaper
				selgende personlighet
				salgsorientering

Giganivå	Meganivå	Kilonivå	Prototypisk egenskap	Etterspurt egenskap
				"offensiv og engasjert kremmersjel"
				forretningsorientert
				commercial mindset
				med forretningsforståelse
				forretningsmessig innsikt
				affærmessig
				kommersiell sans
				med forretningssans
				kommersiell legning
				med økonomisk teft
				business attitude
				kommersiell
			Investigative	investigative
			Gode overtalelsesevner	gode overtalelsesevner
				persuasive
				god gjennomslagskraft
				influential
				stor påvirkningskraft
			Kundeorientering	kundeorientert
				kundeinnstilling
			Pedagogisk	pedagogisk
			Ærgjerrig	ærgjerrig
				ambisiøs
			Relasjonskapende evner	relasjonskapende evner
				relasjonsbyggende
				relasjonsbygger
				brobyggende

Giganivå	Meganivå	Kilonivå	Prototypisk egenskap	Etterspurt egenskap
				relasjonsskaper
				nettverksproff
				relasjonskompetanse
			Effektiv	effektiv
				rask
				hurtig
			Forhandlingsevner	forhandlingsevner
				forhandlingsvant
			Konfidensiell	konfidensiell
				diskret
			Ærlig	ærlig
			Sucessorientet	sucessorientet
			Koordinasjonsevne	koordinasjonsevne
			Pragmatisk	pragmatisk
			Evne til å utfordre	evnen til å utfordre
				evne til å stille krav
			Systemvillig	systemvillig
			Representativ	representativ
			Prioriteringsevner	prioriteringsevner
			Omstillingdyktig	omstillingsdyktig
				endringsvilje
				endringskompetanse
			Delegerende	delegerende
			God praktisk/teoretisk forståelse	god praktisk/teoretisk forståelse
			Utviklingsorientering	utviklingsorientering
			Prosesorientering	prosesorientert
			Mediadyktig	mediadyktig
			Knowledgeable	knowledgeable

Giganivå	Meganivå	Kilonivå	Prototypisk egenskap	Etterspurt egenskap
			Pågående	pågående
			Supervisory skills	supervisory skills
			Politisk teft	politisk teft
				politisk forståelse

7 Resultat

I denne delen vil jeg presentere resultatene på hvert av nivåene i hierarkiet. Det vil henvises fortløpende til tabeller som viser de fullstendige resultatene. Som nevnt i forordet er disse lagt ved som vedlegg. I fremstillingen av resultatene vil jeg også, der det er naturlig, kommentere funnene i forhold til hypotesene som ble foreslått innledningsvis.

Når det gjelder valg av materiale, ble jeg nødt til å gjøre noen prioriteringer. Noe som kan sies å være en fordel ved å velge et så å si tilfeldig utvalg av annonser i stedet for å sørge for et likt antall egenskaper fra hver sektor, er at jeg på denne måten får et naturlig tverrsnitt av hvilke egenskaper som etterspørres. Men dette valget påvirker åpenbart også styrken på enkelte av funnene jeg kan komme med. For kategoriene stat og privat, er materialgrunnlaget såpass godt at jeg vurderer sannsynligheten som god for at tendensene som tegner seg – i hvert fall på de øverste nivåene i hierarkiet – ville bli bekreftet, trolig med noen mindre justeringer, dersom undersøkelsen ble gjentatt med et annet materiale fra samme tid. Når det gjelder de to resterende sektorene, kommune og ideell organisasjon, er materialgrunnlaget såpass svakt at jeg vil være forsiktig med å komme med sterke påstander. Jeg kommer tilbake til dette ved flere anledninger.

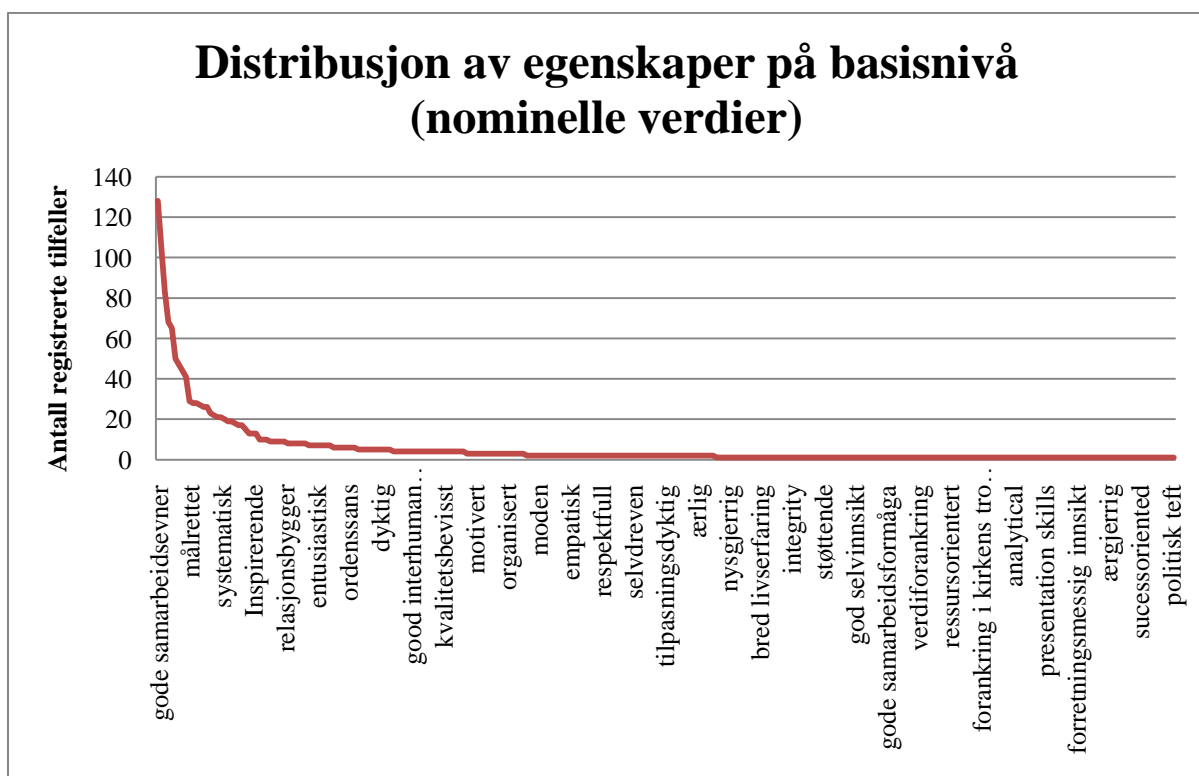
Prioriteringene ved valg av annonser får også en annen og mer praktisk konsekvens. Hvis vi for eksempel ser på den prototypiske egenskapen ”helhetstenkende” ser vi at den er etterspurt 12 ganger i privat sektor, og bare 1 gang i ideell organisasjon. Vi ser da si at denne egenskapen er 12 ganger så etterspurt i privat sektor? Svaret på dette spørsmålet blir selvfølgelig nei, tallgrunnlaget for privat sektor er jo nesten ti ganger så stort. Måten jeg vil håndtere denne utfordringen, er ved å fremstille resultatene både nominelt og i prosent. Den nominelle fremstillingen viser oss en oversikt over det totale materialet. Gjennom å fremstille prosentvis, kan vi så å si fjerne faktoren med at tallmaterialet for de ulike sektorene varierer. I stedet kan vi få en prosentvis fremstilling av hvilke av egenskaper som i størst grad etterspørres i de fire sektorene, uavhengig av tallmaterialet.

Enkelte feil i datagrunnlaget kan selvsagt ikke avskrives som en mulighet, men betydningen av eventuelle tastefeil anser jeg som minimal for hovedkonklusjonene i denne studien.

7.1 Resultat: basisnivå

Basisnivået er det nivået hvor alle instansene av egenskapene jeg har ekstrahert fra materialet er å finne. Dette nivået er ikke gitt en egen tabell⁴¹, da all den informasjonen i forhold til forskningsspørsmålene om etiske karakteregenskaper som kunne vært gitt på dette nivået, enklere kan gies på neste nivå, nemlig det med prototypiske egenskaper.

Tabellen under viser hvordan distribusjonen av egenskaper på dette nivået er. Som vi kan se, ligner dette svært mye på en tilnærmet pareto-distribusjon⁴², altså en distribusjon hvor de 20 % av egenskapene med høyest verdi teller for omtrent 80 % av de totale tilfellene. Det vil si at hypotese 1 er bekreftet.



7.2 Resultat: nivå for prototypiske egenskaper

På nivået for de prototypiske egenskapene, fremstiller jeg resultatene fra gruppene av egenskaper fra basisnivået som jeg har latt representere ved prototypiske egenskaper⁴³.

Dersom vi først tar en titt på tabell 2, tabellen som viser hvilke kriterier for dygd som er oppfylt, ser vi en kolonne til venstre; I denne kolonnen finnes informasjon om hvorvidt den

⁴¹ Den siste tabellen, den som viser datagrunnlaget, viser dataene for dette nivået. Men det er ikke ofret en selvstendig tabell for kun å vise basisnivået.

⁴² Se Lorenz *Methods of measuring the concentration of wealth* (1905).

⁴³ Se vedlegg 2 for oversikt over resultatene på dette nivået.

aktuelle prototypiske egenskapen er å regne som dygd eller ikke. Hvis man starter øverst og ser nedover, virker det til å være en nokså jevn fordeling mellom de to gruppene. Av denne informasjonen virker det ikke som om karakteregenskaper som kategoriseres som dygd etterspørres helt klart mer enn operative egenskaper. Hvordan er det så med hvilke prototypiske egenskaper som etterspørres i hvilke sektorer?

Hypotesene vi har for dette nivået, hypotese 2a) og 2b), foreslår at selvstendighet er den prototypiske egenskapen som etterspørres mest i staten, mens lønnsomhetsorientering er egenskapen som settes høyest i privat næringsliv. Når det gjelder hypotesen om selvstendighet, stemmer den ikke helt. Men det er heller ikke så langt unna. Selvstendighet er nemlig den nest mest etterspurte egenskapen i både offentlig og privat sektor, begge stedene teller denne kategorien 7 % av de etterspurte egenskapene. Lønnsomhetsorientering derimot, er på en delt femteplass i privat sektor, med 4 % av alle treffene.

Den egenskapen som etterspørres mest er gode samarbeidsevner; Faktisk etterspørres denne egenskapen mest i alle sektorer. Totalt teller egenskaper som sorterer under denne kategorien for 11 % av alle egenskapene som etterspørres. Altså er over 1 av 10 egenskaper som etterspørres i stillingsannonser i Norge nettopp gode samarbeidsevner. Når vi vet at det gjennomsnittlig etterspørres omtrent 5 egenskaper i hver stillingsannonse, kan vi faktisk slå fast at denne egenskapen fremheves som viktig i over halvparten av annonsene.

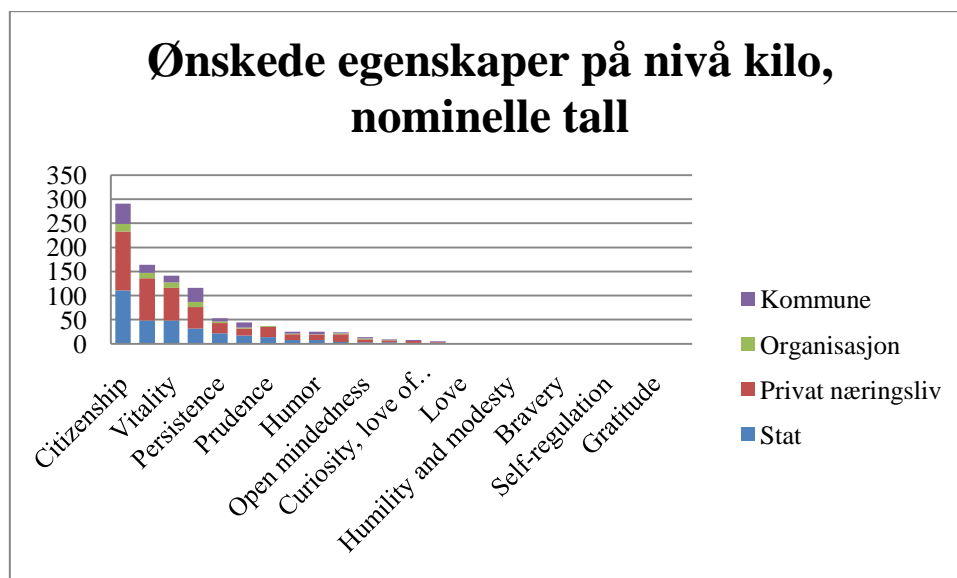
Hvis vi beveger oss over til heller å lete etter forskjeller mellom de ulike sektorene, kan vi slå fast at 7 % av alle egenskapene som etterspørres i staten kan klassifiseres under prototypen initiativrik, i privat næringsliv er det tilsvarende tallet 4%. Derimot etterspørres etterspørres pågangsmot i privat sektor (4 %), mens dette ikke etterspørres så mye i staten (1 %). Et funn som også synes å være ganske klart, er at formuleringsevne nesten ikke etterspørres i privat sektor (1 %), mens denne egenskapen er på femte plass blant de topp mest etterspurte i staten (6 %). Det virker altså til å være enkelte forskjeller mellom hva som etterspørres. Til nå har vi holdt de to sektorene ideell sektor og kommune utenfor, da tallgrunnlaget for disse sektorene er så dårlig at funn på et så lavt nivå i hierarkiet vil være lite verdt.

Et siste funn jeg vil kommentere fra dette nivået er at dersom man teller sammen de ti prototypiske egenskapene som etterspørres mest, blir summen 827, eller omtrent halvparten av de totale egenskapene (1684).

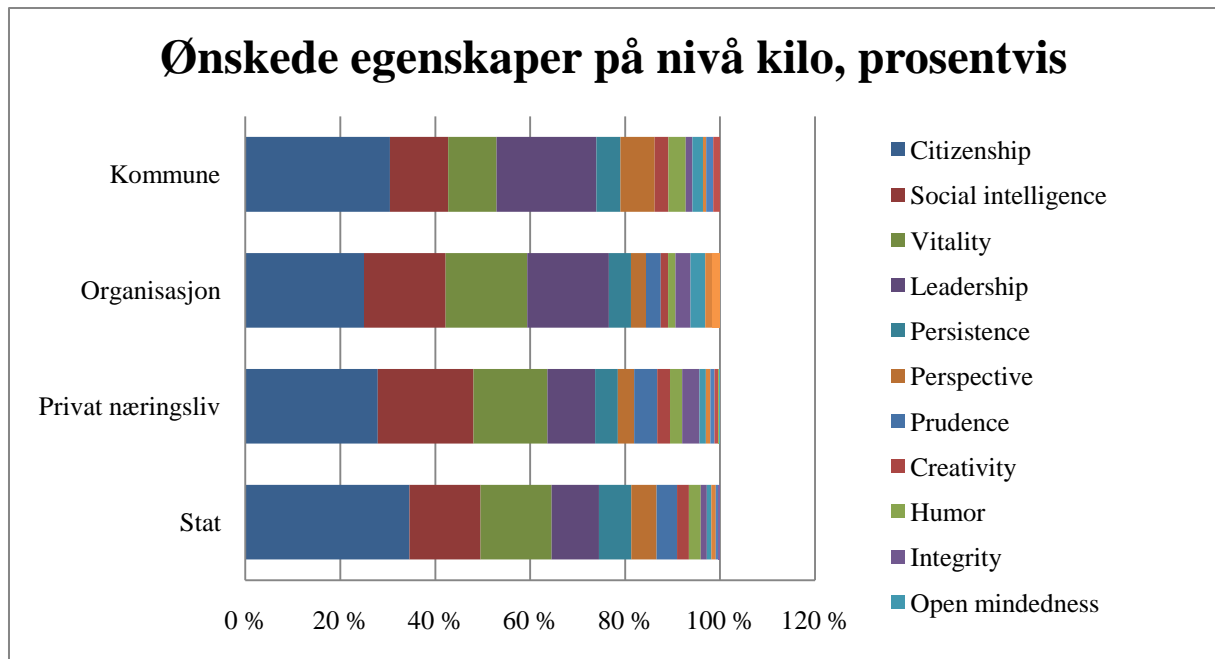
7.3 Resultat: kilonivå

Hvis vi beveger oss ett steg oppover i hierarkiet, kommer vi til kilonivået. Her er de prototypiske karakteregenskapene organisert i grupper, som er samlet i samlebetegnelse under. Under følger et diagram som viser en nominell fremstilling av tallmateriale på dette nivået. Hvilken gruppe egenskaper er det i det totale materialet som er etterspurt mest? Jo, det er Citizenship. Og hvilken av egenskapene under er det mest naturlig å forbinde med samfunnsansvar? Jo, det er nettopp Citizenship. Altså er hypotese 3) bekreftet.

En kommentar som er verdt å føre opp, er at disse tallene kun fanger opp egenskaper som på det høyeste nivået, sorterer under dygd. Allikevel ser vi at bortimot 300 av totalt omtrent 1600, eller 17 %, etterspurte egenskaper, er direkte forbundet med samfunnsansvar.

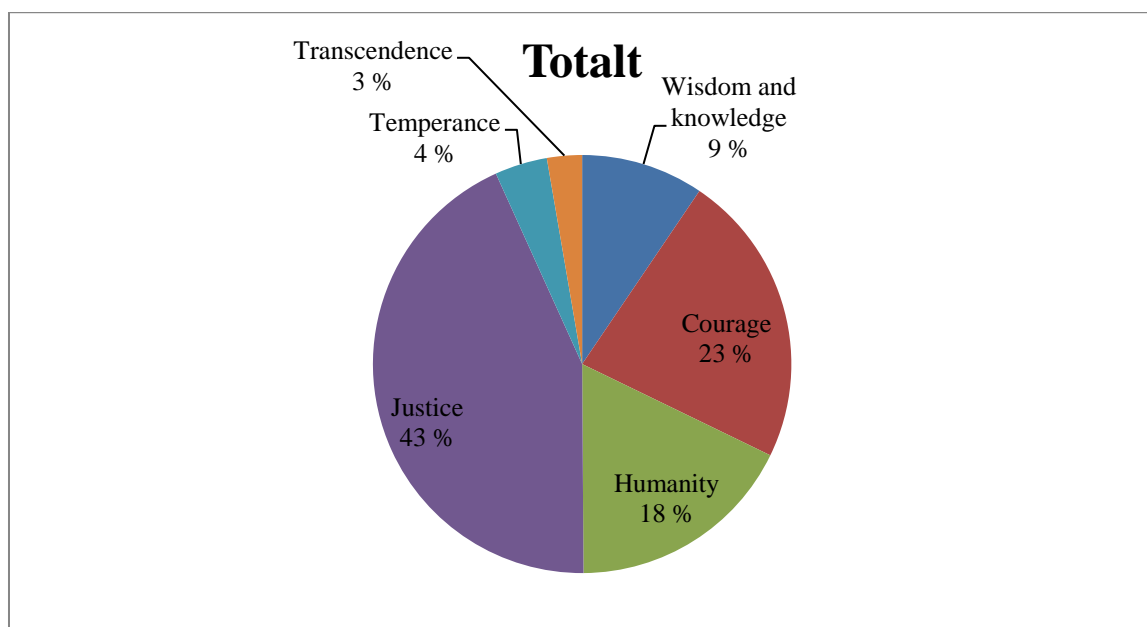


Under følger en tabell som viser en prosentvis fordeling av de ulike gruppene av positive egenskaper. Tabellen under fanger altså ikke opp de egenskapene som ikke sorterer under dygd. Her ser vi at etter citizenship er sosial intelligens mest etterspurt, både i privat sektor (20 %) og i statens (15 %). Hvis vi ser på kommune og ideell organisasjon, er egenskaper som sorterer under leadership langt mer etterspurt her enn i stat og privat sektor. Selv om man ikke helt kan se bort ifra at dette funnet ville dukket opp igjen dersom undersøkelsen hadde blitt replisert, er datagrunnlaget såpass svakt for disse to kategoriene at vi ikke kan se bort ifra at det kan skyldes tilfeldige variasjoner.



7.4 Resultat: meganivå

Vi har nå beveget oss opp til det nest høyeste nivået, hvor alle de etterspurte positive karakteregenskapene sorterer under 6 kategorier. Også her er det slik at bare egenskapene som går under kategorien dygd kommer med. Diagrammet under viser en oversikt over det totale materialet, uten hensyn til inndeling i de fire sektorene.



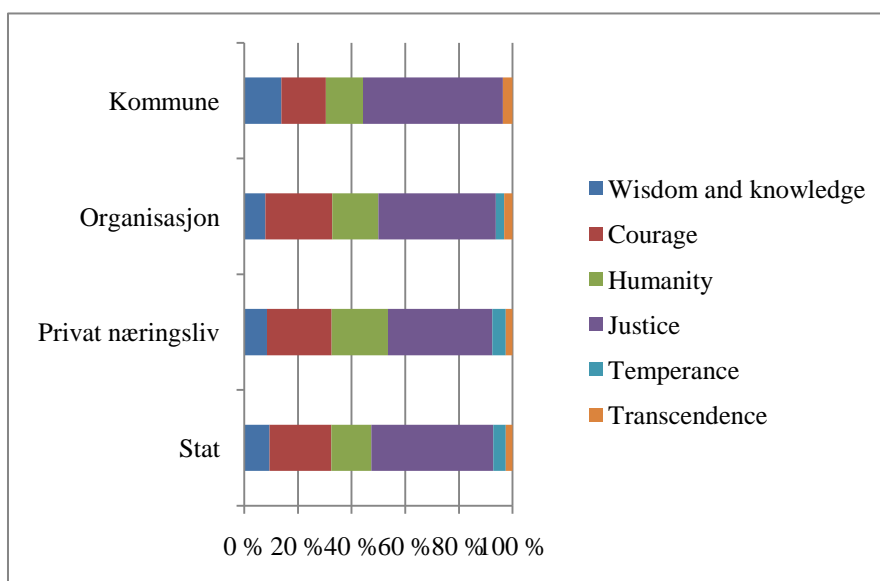
Sektordiagrammet viser at egenskaper som er forbundet med Justice, teller for 43 % av de etterspurte positive karakteregenskapene. Deretter kommer Courage på andre plass, med

23 %, mens Humanity kommer på tredje plass som mest etterspurt. De to gruppene Temperance og Trancendence teller kun for 7 % samlet.

På dette nivået har vi tre hypoteser angående hvilke grupper egenskaper som etterspørres mest i de ulike sektorene. Hypotese 4a) går ut på at man i ideelle organisasjoner i størst grad etterspør Trancendence, Humanity, og Courage. Courage og Humanity er de gruppene som etterspørres nest- og tredje mest; Men den gruppen egenskaper som etterspørres mest er ikke Trancendence, men Justice. Når det er sagt, er tallmaterialet så lite for denne sektoren, at tilfeldige variasjoner kan spille sterkt inn.

Når det gjelder hypotese 4b), går den ut på at de mest etterspurte egenskapene i privat sektor vil klassifiseres som Courage og Justice. Dette er faktisk riktig; Den prosentvise fremstillingen i vedlegg 7 viser oss at 39 % av de etterspurte egenskapene går under Justice, 24 % går under Courage og bare 21 % går under Humanity. Dermed er hypotese 4b) er bekreftet.

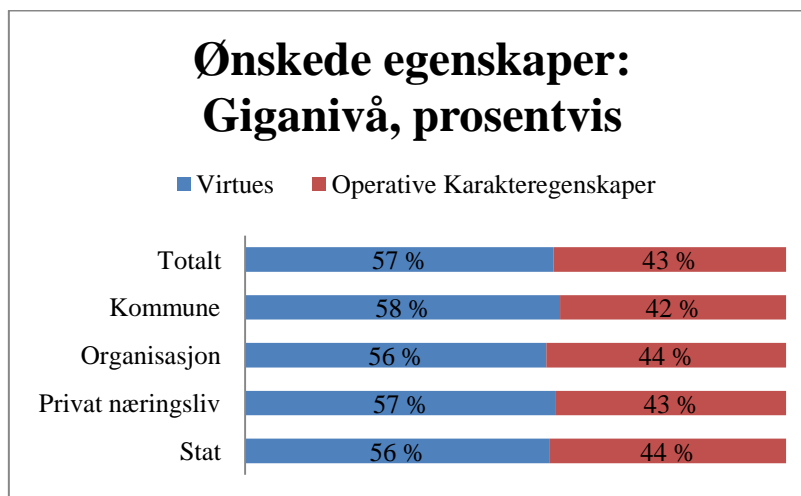
Den siste hypotesen for dette nivået, 4c), går ut på at både i statlig og kommunal sektor er Wisdom and Knowledge den mest etterspurte gruppen egenskaper. Tabellen under viser oss at egenskaper av denne typen ikke er mest, og heller ikke nest mest, men fjerde mest etterspurt i de aktuelle sektorene. Selv om vi bør ta det vanlige forbeholdet med lite datagrunnlag i kommunal sektor virker denne hypotesen til å være avkreftet.



7.5 Resultat: giganivå

Hvis vi igjen beveger oss ett nivå opp, kommer vi til nivået hvor det bare skilles mellom de egenskapene som går under den etablerte kategorien vi over har omtalt som *positive karakteregenskaper* eller *dygd*, og de som ikke gjør det. Her ser vi at litt over halvparten av egenskapene som etterspørres, cirka 57 %, faller i den første kategorien. Siden dette er det høyeste nivået, er det nivået vi har best datagrunnlag for. Det gir oss større grunn til å ha tillit til funnet. Videre ser vi at forskjellen mellom de ulike sektorene er svært lav, kun 2 % mellom den med høyest verdi og den med lavest. Dette kan tyde på at det faktisk er her nivået ligger. Dersom det stemmer, er det faktisk slik at godt over halvparten av de egenskapene som etterspørres ved utlysninger av stillingsannonser i Norge i dag, har et klart etisk element.

I den grad disse tallene er representative, avkreftes hypotesen om at ideell sektor etterspør dygd i større grad enn de andre sektorene. Dersom de egenskapene det hevdes i stillingsannonser at man er ute etter, er i samsvar med de egenskapene man faktisk er ute etter, kan dette funnet tyde på at man ved ansettelse av ny arbeidskraft er omtrent akkurat like opptatt av samfunnsansvar i de fire sektorene kommune, ideell organisasjon, privat næringsliv og stat.



8 Oppsummering og konklusjoner

I den denne andre oppgavedelen viser jeg til teori som argumenterer for at det kan være et dialektisk forhold mellom tekst og samfunn; Samfunnet legger føringer for hvordan ulike tekster utformes samtidig som tekstene potensielt kan påvirke samfunnet. Gjennom en sjangeranalyse i del én ser vi hvordan stillingsannonser svarer på en svært kompleks retorisk situasjon. I del to analyserer vi hvilke idealer som settes opp i den moderne stillingsannonser. I den grad karakteregenskapene som etterspørres i stillingsannonser gjenspeiler de karakteregenskapene man bør utvise for å få en jobb, er det rimelig å tro at potensielle arbeidssøkere er villige til å strekke selvbildet for å passe inn i idealene som fremsettes. På denne måten kan stillingsannonser forstås som en tekst med betydelig definisjonsmakt.

Hvilke funn har vi så gjort? Et spørsmål vi har lett etter svaret på, er hvorvidt det er en differanse mellom egenskapene som etterspørres i offentlig, privat og ideell sektor. På de finere nivåene i analysen vår fant vi at det syntes å være enkelte forskjeller: I privat sektor er man i noe større grad ute etter egenskaper som assosieres med Humanity; I Offentlig sektor er man i noe større grad ute etter Courage. Men når vi kommer til nivået som kun skiller mellom egenskaper med et etisk element og egenskaper som ikke har det, tyder denne studien på at det ikke er noen signifikant forskjell mellom de ulike sektorene. Stillingsannonser som etterspør arbeidskraft til offentlig sektor er altså så å si akkurat like opptatt av etikk som annonser som etterspør arbeidskraft til privat sektor.

Når det gjelder hvilke egenskaper som er mest etterspurt, er gode samarbeidsevner på topp. Denne studien viser at dersom vi deler inn alle de etterspurte egenskapene som er så å si synonyme i grupper, teller gruppen av ord som er synonyme med gode samarbeidsegenskaper for 11 %.

Innen moderne psykologisk forskning har man, inspirert av Aristoteles begrep om dygd, laget et kategoriseringssystem for gode karakteregenskaper. Ved å anvende dette hierarkiet på materialet vi har hentet inn fra stillingsannonser, ser vi at 17 % av den totale mengden egenskaper som etterspørres sorterer under gruppen Citizenship. Et interessant poeng her, er at denne egenskapen ikke bare er den mest etterspurte, det er også den egenskapen som er nærmest knyttet til bedrifters samfunnsansvar.

Dersom vi beveger oss ett nivå til opp i det ovenfor omtalte hierarkiet, finner vi at den mest etterspurte egenskapen her er Justice, som teller hele 43 % av alle dygd-egenskapene.

På samme måte som citizenship er den egenskapen som nærmest forbindes med samfunnsansvar på det mer finmaskede nivået under, er Justice den gruppen nærmest forbundet med samfunnsansvar på dette nivået. Dersom vi i vår prosentvise regning også tar med de som ikke er som dygd å regne, vil allikevel Justice-gruppen telle over 25 % av alle egenskapene. Dette tyder på at man i arbeidslivet i Norge til en ganske stor grad er ute etter folk som tar samfunnsansvar.

Det siste nivået i hierarkiet vårt skiller kun mellom det vi forstår som dygd, og det vi ikke deler inn i denne gruppen. Uavhengig av sektor ser vi at den prosentvise delen av egenskaper forbundet med dygd man etterspør er omtrent 57. Det at skillet mellom de ulike sektorene er så marginalt, tyder også på at dette funnet er konsistent. Vi kan dermed slå fast at godt over halvparten av egenskapene man etterspør i moderne norske stillingsannonser har et klart etisk element.

Nøkkeltall	Stat	Privat	Ideell organisasjon	Kommune	Totalt
Antall annonser	101	149	21	53	324
Antall egenskaper	571	761	115	237	1684
Gjennomsnittlig pr. annonse	5,7	5,1	5,5	4,5	5,2
Mest etterspurte egenskap	Gode samarbeidsevner	Gode samarbeidsevner	Gode samarbeidsevner	Gode samarbeidsevner	Gode samarbeidsevner
Mest etterspurte egenskap på kilonivå	Citizenship	Citizenship	Citizenship	Citizenship	Citizenship
Mest etterspurte egenskap på meganivå	Justice	Justice	Justice	Justice	Justice
Mest etterspurte egenskap på giganivå	Positiv karakteregenskap /dygd / virtue	Positiv karakteregenskap /dygd / virtue	Positiv karakteregenskap /dygd / virtue	Positiv karakteregenskap /dygd / virtue	Positiv karakteregenskap /dygd / virtue
Fordeling virtues	56 %	57 %	56 %	58 %	57 %
Fordeling operative egenskaper	44 %	43 %	44 %	42 %	43 %

Dersom denne studien skulle utvides, foreslås følgende tre retninger. Man kunne økt størrelsen på materialet for å minske faren for tilfeldige variasjoner. Man kunne laget en sammenlignende studium, hvor man sammenlignet med perioder før det var snakk om

bedrifters samfunnsansvar. Eksempelvis kunne man laget en studie over annonser fra 20 og 50 år før materialet til denne oppgaven er hentet. Den tredje veien jeg vil foreslå å utvide, er til andre land. Er det for eksempel slik at gode samarbeidsevner er den mest etterspurte egenskapen i arbeidsmarkedet i land vi naturlig sammenligner oss med? Og hvordan er det i land vi kulturelt sett vanskeligere sammenligner oss med?

I sitt verk Den Nikomakiske etikk argumenterer Aristoteles for at det finnes en type egenskaper som dersom de blir levd ut, ikke bare vil lede den enkelte mot lykken; De vil også lede mot et godt samfunn. I denne oppgaven har jeg brukt en hierarkisk inndeling fra psykologien, inspirert av Aristoteles tanker om dygd, til å klassifisere og vurdere egenskapene som etterspørres i norsk arbeidsliv. Resultatene viser oss at godt over halvparten av egenskapene som etterspørres i norsk arbeidsliv, uavhengig av sektor, er i samsvar med hva Aristotles beskriver som dygd.

9 Litteraturliste

- Aguilera, R.V., 2006, *The Oxford Handbook of Corporate Social Responsibility*, Oxford University Press, Oxford.
- Allport, G., 1961, *Pattern and Growth in Personality*, Holt Rinehart and Winston, New York.
- Andersen, Ø., 2002, *I retorikkens hage*, 4. opplag, Universitetsforlaget, Oslo
- Armstrong, D. M., 1980, "The nature of mind and other essays", University of Queensland Press, St. Lucia, gjengitt i: Perry, J. & Bratman, M. (red.), 1999, *Introduction to Philosophy: Classical and Contemporary Readings*, 3rd edition, Oxford University Press, New York.
- Aristoteles, 1999, *Den Nikomakiske etikk*, Oversatt av Arnfinn Stigen, Bokklubben Dagens Bøker, Oslo.
- Aristoteles, 2006, *Retorikk*, Oversatt av Tormod Eide, Vidarforlaget, Oslo.
- Barthes, R., "Death of the Author", utgitt i: *Aspen*, 1967, nr. 5-6, USA.
- Bourdieu, P. 1996, *Rules of Art: Genesis and Structure of the Literary field*, Meridan.
- Berge, K.L. (red.) 1988, "Er språket egentlig retorisk?", Mins 29, Institusjonen for nordiske språk, Stockholm Universitet, 32 – 45.
- Berge, K. L., 1990, *Tekstnormers diakroni, Noen ideer til en sosiotekstologisk teori om tekstnormendring*, Mins: Stockholm.
- Berge, K.L., 2001, "Det vitenskapelige studiet av sakprosa", i Berge m.fl., *Fire blikk på sakprosaen*, Norsk Sakprosa, Oslo.
- Berge, K. L., 2001, "From utterance to text, again: theoretical reflections on the notion of "text" based on empirical studies of writing in different contexts", i Coppock, P., (red.): *The Semiotics of Writing*, Bologna, Brepols, s. 157-182.
- Bitzer, Loyd, 1968, "The rhetorical situation", i *Philosophy and rhetoric*, 1:1, s. 1-14.
- Brudal, L. F., 2006, *Positiv Psykologi: Empati, flyt, kvinne og mann, humor*, Fagbokforlaget, Bergen.
- Burgess, M., 2008, *Tekster og steder*, Masteroppgave levert ved UiO, Oslo.
- Cole, T., 1991, *The origins of rhetoric in ancient Greece*, Baltimore, London.
- Csikszentmihalyi, M., 1990, *Flow: The Psychology of Optimal Experience*, Harper Collins Publishers.
- Dennet, D., 1978, "Intentional Systems", *Brainstorms*, Bradford Books, MIT, USA, gjengitt i Perry, J. & Bratman, M. (red.), 1999, *Introduction to Philosophy: Classical and Contemporary Readings*, 3rd edition, Oxford University Press, New York.

- Eco, U., 1979, *Lector in Fabula. La cooperazione interpretativa nei testi narrativi*. Bompiano, Milano. (Opptrykk 1983.)
- Eco, U., 1979, *The Role of the Reader. Explorations in the semiotics of texts*. Indiana University Press, Bloomington, Indiana.
- Englund, B & Ledin, P., (red.), 2003, *Teoretiska perspektiv på sakprosa*, Studentlitteratur, Lund.
- Fafner, J., 1977, *Retorik: Klassisk og moderne: Indføring i nogle grundbegreper*, Akademisk forlag, København.
- Fairclough, N., 2001, *Language and Power*, 2nd edition, Pearson Education Limited, England.
- Foucault, M., 1971, *L'ordre du discours*, Gallimard, Paris.
- Fossanger, H.F., 2009, *Brandingannonsen –modelleserkonstruksjoner og handlingstyper i fem organisasjoners annonser*, Masteroppgave levert ved Universitetet i Oslo.
- Frandsen, F., 2000, *Umberto Eco og semiotikken*. Århus Universitetsforlag, Århus.
- Frankfurt, H. G., 2005, *ON BULLSHIT*, Princeton University Press, USA.
- Granly, A., 2007, *Multimodalitet, mening og modelleseren: en analyse av multimodale ressurser i lærerverket Streif*, Masteroppgave levert ved Universitetet i Oslo.
- Grepstad, O., 1997, *Det litterære skattkammer: Sakprosaens teori og retorikk*, Det norske Samlaget, Oslo.
- Grundy, P., 2000, *Doing Pragmatics*, 2nd edition, Oxford University Press, New York.
- Habisch, A., Jonker, J., Wegner, M., Schmidpeter, R., (2005) *Corporate Social Responsibility across Europe*, Springer, Heidelberg.
- Haidt, J., 2003, "Elevation and the positive psychology of morality," i Keyes, C. L. M., & Haidt, J., (Red.), *Flourishing: Positive Psychology and the Life Well-lived*, American Psychological Association, s. 275-289, Washington DC.
- Heggelund, K., & Johannessen, G., 1994, *Essays*, (Utvalg av Holbergs essays), Cappelen Forlag A/S, Oslo.
- Jackson, S., & Marsh, H.W., 1996, "Development and validation of a scale to measure optimal experience: The flow state scale", *Journal of Sports and Exercise Psychology*, 18, s. 17-35.
- Johansen, A., 2003, *Samtalens tynne tråd: Skriveerfaringer*, Spartacus, Oslo.
- Johnsen, E.B., 1995, *Den andre litteraturen: Hva Sakprosa er*, Cappelen akademisk forlag, Oslo.

- Johnstone, B., 2002, *Discourse Analysis*, Blackwell Publishing, USA.
- Kant, I., 1785, “Groundwork of the Metaphysics of Morals: Grundlegung zur Metaphysik der Sitten”, gjengitt i: Perry, J. & Bratman, M. (red.), 1999, *Introduction to Philosophy: Classical and Contemporary Readings*, 3rd edition, Oxford University Press, New York
- Kennedy, G. A., 1984, *New Testament intererpretation through rhetorical critisism*, Chapel Hill, London.
- Kjeldsen, J. E., 2004, *Retorikk i vår tid: En innføring i moderne retorisk teori*, Spartacus forlag, Oslo.
- Kress, G., van Leeuwen, T., 1996, *Reading Images: The Grammar of Visual Design*, Routledge, New York.
- Kristeva, J., 1980, *Desire in Language: A Semiotic Approach to Literture and Art*, Columbia University Press, New York.
- Lakoff, G., 1987, *Women, fire, and dangerous things. What categories reveal about the mind:* University of Chicago Press, Chicago.
- Lorenz, M. O., 1905, “Methods of measuring the concentration of wealth”, i *Publications of the American Statistical Association*, 9, s. 209–219.
- Massimi, F., & Carli, M., 1988, “The systematic assessment of flow in daily experience”, i Csikszentmihalyi, M., & Csikszentmihalyi, I., (red.), *Optimal experience*, s.266-287, Cambridge University Press, Cambridge, England.
- Mey, J. L., 2001, *Pragmatics: An Introduction*. 2.nd ed. Blackwell Publishers, Oxford, UK.
- Miller, C., 2001, “Genre som sosial handling”, *Rhetorica Scandinavica*, Bind 18, s. 19-35.
- Nash, W., 1989, *Rhetoric: The wit of persuasion*, Oxford University Press, England.
- O'Halleron, K., 2003, *Critical Discourse Analysis and Language Cognition*, Edinburgh University Press, Edinburgh.
- Peterson, C., & Seligman, M.E.P., 2004, *Character Strengths and Virtues: A Handbook and Classification*, Oxford University Press.
- Roetzel, B., 2007, *Gentleman: En handbok i klassisk herremote*, norsk utgave, Spektrum forlag, Oslo
- Ryle, G., 1949, “Descartes myth”, *The Concept of Mind*, Hutchinson Publishing Group, gjennngitt i Perry, J. & Bratman, M. (red.), 1999, *Introduction to Philosophy: Classical and Contemporary Readings*, 3rd edition, Oxford University Press, New York.
- Saussure, F. de, 1966, *Course in general linguistics*, Oversatt av Baskin, W., McGraw-Hill, New York.

- Searle, J. R., 1980, "Minds, Brains, and Programs", i *Behavioral and Brain Sciences*, Cambridge University Press, gjenngett i Perry, J. & Bratman, M. (red.), 1999, *Introduction to Philosophy: Classical and Contemporary Readings*, 3rd edition Oxford University Press, New York.
- "Martin Seligman on positiv psychology" (07.2008), *Ted*, [online], tilgjengelig fra: http://www.ted.com/talks/lang/eng/martin_seligman_on_the_state_of_psychology.html [11.05.2010].
- Snyder, C.R., and Lopez, Shane J., 2001, *Handbook of Positive Psychology*, Oxford University Press.
- Sveen, A., "Upublisert forelesning ved UiO", Retkom1100: Innføring i retorikk og språklig kommunikasjon, høsten 2003.
- Svennevig, J., 2003, *Språklig samhandling: Innføring i kommunikasjonsteori og diskursanalyse*, Cappelen akademisk forlag, Oslo.
- "Tiger Woods", (10. 05. 2010 kl. 23.25), *Wikipedia*, [online], Tilgjengelig fra: http://en.wikipedia.org/wiki/Tiger_Woods [11.05.2010].
- Tønnesson, J. L., 1998, *Vitenskapens stemmer: Vitenskapsbilder, dialogisme, og forskernærvær i fire historiefaglige tekster for allmennheten*, Hovedoppgave levert ved Universitetet i Oslo, Senere utgitt i lett revidert versjon, (2001) av Norsk Sakprosa og NFF, Oslo.
- Tønnesson, J. L., 2002 (red.), *Den flerstemmige sakprosaen*, Fagbokforlaget, Oslo.
- Tønnesson, J. L., 2004, *Tekst som partitur eller Historievitenskap som kommunikasjon: nærlesninger av fire historietekster skrevet for ulike lesergrupper*, doktorgradsavhandling levert ved Universitetet i Oslo.
- Tønnesson, J.L., "Upublisert forelesning ved UiO", Nor1140: Sakprosa 1, Høsten 2006.
- Tønnesson, J. L., 2008, *Hva er Sakprosa?*, Universitetsforlaget, Oslo.
- Wright, R., 1999, *Nonzero: The logic of human destiny*, Pantheon Books, New York.

10 Vedlegg

10.1 Tabell over positive karakteregenskaper (Peterson & Seligman 2004)

CHAPTER 1: Introduction to a "Manual of the Sanities"

29

TABLE 1.1 *Classification of Character Strengths*

1. **Wisdom and knowledge**—cognitive strengths that entail the acquisition and use of knowledge

Creativity [originality, ingenuity]: Thinking of novel and productive ways to conceptualize and do things; includes artistic achievement but is not limited to it

Curiosity [interest, novelty-seeking, openness to experience]: Taking an interest in ongoing experience for its own sake; finding subjects and topics fascinating; exploring and discovering

Open-mindedness [judgment, critical thinking]: Thinking things through and examining them from all sides; *not* jumping to conclusions; being able to change one's mind in light of evidence; weighing all evidence fairly

Love of learning: Mastering new skills, topics, and bodies of knowledge, whether on one's own or formally; obviously related to the strength of curiosity but goes beyond it to describe the tendency to add *systematically* to what one knows

Perspective [wisdom]: Being able to provide wise counsel to others; having ways of looking at the world that make sense to oneself and to other people

2. **Courage**—emotional strengths that involve the exercise of will to accomplish goals in the face of opposition, external or internal

Bravery [valor]: *Not* shrinking from threat, challenge, difficulty, or pain; speaking up for what is right even if there is opposition; acting on convictions even if unpopular; includes physical bravery but is not limited to it

Persistence [perseverance, industriousness]: Finishing what one starts; persisting in a course of action in spite of obstacles; "getting it out the door"; taking pleasure in completing tasks

Integrity [authenticity, honesty]: Speaking the truth but more broadly presenting oneself in a genuine way and acting in a sincere way; being without pretense; taking responsibility for one's feelings and actions

Vitality [zest, enthusiasm, vigor, energy]: Approaching life with excitement and energy; *not* doing things halfway or halfheartedly; living life as an adventure; feeling alive and activated

3. **Humanity**—interpersonal strengths that involve tending and befriending others

Love: Valuing close relations with others, in particular those in which sharing and caring are reciprocated; being close to people

Kindness [generosity, nurturance, care, compassion, altruistic love, "niceness"]: Doing favors and good deeds for others; helping them; taking care of them

Social intelligence [emotional intelligence, personal intelligence]: Being aware of the motives and feelings of other people and oneself; knowing what to do to fit into different social situations; knowing what makes other people tick

(continued)

TABLE 1.1 *Classification of Character Strengths (continued)*

4. **Justice**—civic strengths that underlie healthy community life
Citizenship [social responsibility, loyalty, teamwork]: Working well as a member of a group or team; being loyal to the group; doing one's share
Fairness: Treating all people the same according to notions of fairness and justice; *not* letting personal feelings bias decisions about others; giving everyone a fair chance
Leadership: Encouraging a group of which one is a member to get things done and at the same maintain time good relations within the group; organizing group activities and seeing that they happen
5. **Temperance**—strengths that protect against excess
Forgiveness and mercy: Forgiving those who have done wrong; accepting the shortcomings of others; giving people a second chance; *not* being vengeful
Humility / Modesty: Letting one's accomplishments speak for themselves; *not* seeking the spotlight; *not* regarding oneself as more special than one is
Prudence: Being careful about one's choices; *not* taking undue risks; *not* saying or doing things that might later be regretted
Self-regulation [self-control]: Regulating what one feels and does; being disciplined; controlling one's appetites and emotions
6. **Transcendence**—strengths that forge connections to the larger universe and provide meaning
Appreciation of beauty and excellence [awe, wonder, elevation]: Noticing and appreciating beauty, excellence, and/or skilled performance in various domains of life, from nature to art to mathematics to science to everyday experience
Gratitude: Being aware of and thankful for the good things that happen; taking time to express thanks
Hope [optimism, future-mindedness, future orientation]: Expecting the best in the future and working to achieve it; believing that a good future is something that can be brought about
Humor [playfulness]: Liking to laugh and tease; bringing smiles to other people; seeing the light side; making (not necessarily telling) jokes
Spirituality [religiousness, faith, purpose]: Having coherent beliefs about the higher purpose and meaning of the universe; knowing where one fits within the larger scheme; having beliefs about the meaning of life that shape conduct and provide comfort

10.2 Oversikt over stillingsannonser

Sektor	Arbeidsgiver	Stillingstittel	Etterspurt egenskap, Aftenpostens papirutgave	Etterspurt egenskap, aktuell annonse på internett	Dato
Stat	Norges Bank	Rådgiver sekretariat		engasjert	31.01.10
				kvalitetsbevisst	
				resultatorientert	
				samarbeidsorientert	
				serviceorientert	
				integritet	
				evnen til å utfordre	
Stat	Norges Bank	Rådgiver sikkerhetsavdel		engasjert	31.01.10
				kvalitetsbevisst	
				resultatorientert	
				samarbeidsorientert	
				serviceorientert	
				integritet	
				evnen til å utfordre	
Stat	Riksrevisjonen	Revisorer -regnskapsrevisjon		gode kommunikasjonsevner	31.01.10
				presentasjonsevne	
				analytisk	
				engasjert	
				initiativrik	
				gode samarbeidsevner	
				strukturert	
				gjennomføringsevne	

Sektor	Arbeidsgiver	Stillingstittel	Etterspurt egenskap, Aftenpostens papirutgave	Etterspurt egenskap, aktuell annonse på internett	Dato
				løsningsorientert	
				fleksibel	
				godt humør	
				selvstendig	
				nytenkende	
				ikke stivnet tenkemåte	
Stat	Riksrevisjonen	Brukerstøtte		omgjengelig	31.01.10
				stå-på-vilje	
				utadvendt	
				positiv	
				løsningsorientert	
				godt humør	
Stat	Statnett	Rådgiver - virksomhetsstyring		selvstendig	31.01.10
				ansvarlig	
				strukturert	
				analytisk	
				gode samarbeidsevner	
				gode kommunikasjonsevner	
Stat	Statnett	Controller		gode samarbeidsevner	31.01.10
				pådriver	
				initiativrik	
				nytenkende	
				med forretningsforståelse	
Stat	Jernbaneverket	ingeniørgeologer		gode samarbeidsevner	31.01.10

Sektor	Arbeidsgiver	Stillingstittel	Etterspurt egenskap, Aftenpostens papirutgave	Etterspurt egenskap, aktuell annonse på internett	Dato
				gode kommunikasjonsevner	
				strategisk	
				engasjerende	
Stat	Kommunal- og regionaldepartementet	Utredningsleder	analytisk	samme	31.01.10
			selvstendighet		
			gode samarbeidsevner		
Stat	Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet	Seniorrådgjevar	formuleringsevne	samme	31.01.10
			analytisk		
			selvstendighet		
			initiativ		
			gode samarbeidsevner		
			gjennomføringsevne		
Stat	Samferdselsdepartementet	Rådgiver/seniorrådgiver	gode kommunikasjonsevner	samme	31.01.10
Stat	Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet	Rådgiver/seniorrådgiver		(menn oppfordres til å søke)	31.01.10
Stat	Fiskeri- og kystdepartementet	Førstekonsulent/rådgjevar			31.01.10

Sektor	Arbeidsgiver	Stillingstittel	Etterspurt egenskap, Aftenpostens papirutgave	Etterspurt egenskap, aktuell annonse på internett	Dato
Stat	Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet	Førstekonsulent/rådgiver		(menn oppfordres til å søke)	31.01.10
Stat	Justisdepartementet	Konsulent	initiativ		31.01.10
			nøyaktig		
			motivert		
			selvstendig		
			effektiv		
			takler press		
			teamorientering		
Stat	Difi	Rådgiver/seniorrådgiver	gode kommunikasjonsevner		31.01.10
			selvstendig		
			resultatorientert		
			gode samarbeidsevner		
			dyktig		
Stat	Difi	Arkivleder & seniorkonsulent/ førstekonsulent	nøyaktig		31.01.10
			hurtig		
			resultatorientert		
Stat	Difi	Seniorrådgiver (koordinator)	med planleggingsevner		31.01.10
			gjennomføringsevne		
			koordinasjonsevne		

Sektor	Arbeidsgiver	Stillingstittel	Etterspurt egenskap, Aftenpostens papirutgave	Etterspurt egenskap, aktuell annonse på internett	Dato
			gode samarbeidsevner		
			teamorientering		
			fremstillingsevne		
Stat	Olje og energidepartementet	Kommunikasjonssjef	analytisk		31.01.10
			strategisk		
			engasjert		
			selvstendig		
			initiativrik		
			lederegenskaper		
			inspirerende		
			gode samarbeidsevner		
Stat	Utenriksdepartementet	Aspiranter	mellommenneskelige ferdigheter		31.01.10
			interkulturelle ferdigheter		
Stat	Skatteetaten	Utviklere	god språkføring		31.01.10
			gode samarbeidsevner		
			løsningsorientert		
			analytisk		
			evne til abstrakt tenkning		
			god vurderingsevne		
			strukturert		

Sektor	Arbeidsgiver	Stillingstittel	Etterspurt egenskap, Aftenpostens papirutgave	Etterspurt egenskap, aktuell annonse på internett	Dato
			systemvillig		
Stat	Skatteetaten	Teamleder	lederevner		31.01.10
			resultatorientert		
			selvdreven		
			analytisk		
			initiativrik		
			metodisk		
			strukturert		
			systemvillig		
			med forretningsforståelse		
			gode kommunikasjonsevner		
Stat	Skatteetaten	Tjenesteutviklere	gode samarbeidsevner		31.01.10
			selvgående		
			trygg		
			imøtekommende		
			fleksibel		
			initiativrik		
			analytisk		
			strukturert		
			resultatorientert		

Sektor	Arbeidsgiver	Stillingstittel	Etterspurt egenskap, Aftenpostens papirutgave	Etterspurt egenskap, aktuell annonse på internett	Dato
			god praktisk/teoretisk forståelse		
			utadvendt		
			fremstillingsevne		
Stat	Skatteetaten	Systemutviklere	gode samarbeidsevner		31.01.10
			gjennomføringsevne		
			strukturert		
			resultatorientert		
			gode kommunikasjonsevner		
			fremstillingsevne		
Stat	NRK	Administrasjonskoordinator		løsningsorientert	31.01.10
				fleksibel	
				fremstillingsevne	
				ryddighet	
				relasjonsskaper	
Stat	Jernbaneverket	Prosjektleder		gode samarbeidsevner	31.01.10
				gode kommunikasjonsevner	
				engasjerende	
				lederegenskaper	
				resultatbevisst	

Sektor	Arbeidsgiver	Stillingstittel	Etterspurt egenskap, Aftenpostens papirutgave	Etterspurt egenskap, aktuell annonse på internett	Dato
Stat	Jernbaneverket	Rådgivere innen Rams		gode samarbeidsevner	31.01.10
				gode kommunikasjonsevner	
				løsningsorientert	
				strukturert	
				nøyaktig	
Stat	Jernbaneverket	Rådgivere: Sikkerhet, helse, arbeidsmiljø		gode samarbeidsevner	31.01.10
				gode kommunikasjonsevner	
				løsningsorientert	
				strukturert	
				nøyaktig	
Stat	Jernbaneverket	Byggeleder tunnel		strategisk	31.01.10
				engasjerende	
				gode samarbeidsevner	
				initiativrik	
Stat	Jernbaneverket	Byggelederassistent		gode samarbeidsevner	31.01.10
				gode kommunikasjonsevner	
Stat	Jernbaneverket	Byggeleder		gode samarbeidsevner	31.01.10
				gode kommunikasjonsevner	
				initiativrik	
Stat	Jernbaneverket	Prosjekteringsingeniør		gode samarbeidsevner	31.01.10
				gode kommunikasjonsevner	

Sektor	Arbeidsgiver	Stillingstittel	Etterspurt egenskap, Aftenpostens papirutgave	Etterspurt egenskap, aktuell annonse på internett	Dato
				initiativrik	
				læringsvillighet	
				strukturert	
Stat	Jernbaneverket	Senioringeniør konstruksjoner		fremstillingsevne	31.01.10
				gode kommunikasjonsevner	
				gode samarbeidsevner	
				initiativrik	
Stat	Jernbaneverket	Kvalitetsrådgiver		gode samarbeidsevner	31.01.10
				gode kommunikasjonsevner	
				løsningsorientert	
				strukturert	
				nøyaktig	
				selvstendig	
Stat	UiA	Forsker			31.01.10
Stat	Kunsthøgskolen i Oslo	Driftstekniker	aktiv		31.01.10
			operativ		
			gode samarbeidsevner		
			serviceinnstilt		
Stat	Domstol administrasjonen	Jordskifteleder		bred livserfaring	31.01.10
				fremstillingsevne	
				analytisk	
				menneskekunnskap	
				gode samarbeidsevner	

Sektor	Arbeidsgiver	Stillingstittel	Etterspurt egenskap, Aftenpostens papirutgave	Etterspurt egenskap, aktuell annonse på internett	Dato
Stat	NAV	Leder		gode samarbeidsevner	31.01.10
				motiverende	
				prioriteringsevner	
				gjennomføringsevne	
				resultatbevisst	
				initiativrik	
				løsningsorientert	
				strukturert	
				analytisk	
				strategisk	
				utadvendt	
				trygg	
Stat	Posten Bring	HR-Direktør		selvstendig	31.01.10
				helhetstenkende	
				strukturert	
				god vurderingsevne	
				med arbeidskapasitet	
				lagspiller	
				lojal	
Stat	Statnett	Leder Kraftsystemanalyse		entusiasme	07.02.10
				endringskompetanse	
				utviklingsorientering	
				med helhetsforståelse	
				kundeorientert	
				teamorientering	
Stat	Statnett	Leder- Energi og nettstrategi		entusiasme	07.02.10

Sektor	Arbeidsgiver	Stillingstittel	Etterspurt egenskap, Aftenpostens papirutgave	Etterspurt egenskap, aktuell annonse på internett	Dato
				nyskapende	
				utviklingsorientering	
				med helhetsforståelse	
				evne til langsiktig tenkning	
				gode kommunikasjonsevner	
				teamorientering	
Stat	Statens pensjonskasse	Arkivleder	proessorientert	fleksibel	07.02.10
			strategisk	serviceminded	
			initiativrik	velutviklede sosiale	
			gjennomføringsevne	antenner	
Stat	Jernbaneverket	Senioringeniør/sjefsingeniør		integritet	07.02.10
				gode samarbeidsevner	
				kommunikasjonsegenskaper	
				engasjement	
				godt humør	
Stat	Jernbaneverket	Byggleidere tele		gode samarbeidsevner	07.02.10
				kommunikasjonsegenskaper	
				initiativrik	
Stat	Høgskolen i Kongsberg	Professor teknisk Kybernetikk			07.02.10
Stat	Justisdepartementet	Ekspedisjonssjef	tillitsvekkende		07.02.10

Sektor	Arbeidsgiver	Stillingstittel	Etterspurt egenskap, Aftenpostens papirutgave	Etterspurt egenskap, aktuell annonse på internett	Dato
			mediadyktig		
Stat	Olje- og energidepartementet	Kommunikasjonssjef	engasjert		07.02.10
			selvstendig		
			initiativrik		
			lederevner		
			inspirerende		
Stat	Kunnskapsdepartementet	Fagdirektør		initiativrik	07.02.10
				utviklingsorientering	
				idérik	
				analytisk	
				nyskapende	
				motiverende	
				inspirerende	
				gode kommunikasjonssevner	
Stat	Justisdepartementet	Seniorrådgiver/rådgiver	relasjonsbyggende		
			samfunnsengasjert	samme	07.02.10
			initiativ		
			gode samarbeidsevner		
Stat	Justisdepartementet	Rådgiver/førstekonsulent	samfunnsengasjert	samme	07.02.10
			initiativ		
			gode samarbeidsevner		
Stat	Samferdselsdepartementet	Rådgiver/seniorrådgiver	fremstillingsevne		07.02.10

Sektor	Arbeidsgiver	Stillingstittel	Etterspurt egenskap, Aftenpostens papirutgave	Etterspurt egenskap, aktuell annonse på internett	Dato
			gode samarbeidsevner	samme	
			selvstendighet		
			med arbeidskapasitet		
			gjennomføringsevne		
Stat	Olje og energidepartementet	Rådgiver/seniorrådgiver	analytisk		07.02.10
			fremstillingsevne		
			gode samarbeidsevner		
Stat	Kunnskapsdepartementet	Seniorrådgiver/rådgiver		initiativrik	07.02.10
				systematisk	
				nøyaktig	
				selvstendig	
				utviklingsorientering	
				gode samarbeidsevner	
Stat	Kunnskapsdepartementet	Rådgiver/seniorrådgiver		gode samarbeidsevner	07.02.10
				utadvendt	
				serviceinnstilt	
				systematisk	
				fremstillingsevne	
Stat	Meteorologisk institutt			Mangler	07.02.10
Stat	Statkraft	Systemansvarlig finansavdelingen		fremstillingsevne	07.02.10
				resultatorientert	

Sektor	Arbeidsgiver	Stillingstittel	Etterspurt egenskap, Aftenpostens papirutgave	Etterspurt egenskap, aktuell annonse på internett	Dato
				initiativrik	
				selvstendig	
				gode samarbeidsevner	
				selvstendig	
				effektiv	
Stat	Statsbygg	Prosjektøkonom		omgjengelig	07.02.10
				trygg	
				gode samarbeidsevner	
				gode kommunikasjonsevner	
				selvstendig	
				teamorientering	
				initiativrik	
				løsningsorientert	
				serviceinnstilt	
				imøtekommende	
				fleksibel	
				resultatorientert	
				ansvarsfull	
				organisert	
Stat	Statsbygg	Prosjektstyrar		teamorientering	07.02.10
				gode samarbeidsevner	
				selvstendig	
				systematisk	
				gode kommunikasjonsevner	

Sektor	Arbeidsgiver	Stillingstittel	Etterspurt egenskap, Aftenpostens papirutgave	Etterspurt egenskap, aktuell annonse på internett	Dato
				serviceinnstilt	
				omstillingsdyktig	
				målrettet	
				strukturert	
				løsningsorientert	
Stat	Statsbygg	Førstekonsulent		serviceinnstilt	07.02.10
				initiativrik	
				selvstendig	
				nøyaktig	
				systematisk	
				godt humør	
				stå-på-vilje	
Stat	Statsbygg	Vikariat i arkivet		serviceinnstilt	07.02.10
				med arbeidskapasitet	
				nøyaktig	
				rask	
				selvstendig	
				systematisk	
				strukturert	
				fleksibel	
				utviklingsorientering	
				gode kommunikasjonsevner	
				gode samarbeidsevner	
				godt humør	
Stat	Statsbygg	Driftsjef		inspirerende	07.02.10

Sektor	Arbeidsgiver	Stillingstittel	Etterspurt egenskap, Aftenpostens papirutgave	Etterspurt egenskap, aktuell annonse på internett	Dato
				sosialt aktiv	
				gode samarbeidsevner	
				med planleggingsevner	
				Prioriteringsevner	
Stat	Riksrevisjonen	Leder av økonomiseksjonen	initiativrik	måltrettet	07.02.10
			nytenkende	resultatorientert	
			lagspiller	motiverende	
			åpen	inspirerende	
			respektfull	gode kommunikasjonsevner	
				presentasjonsevne	
				fleksibel	
				engasjert	
				selvstendig	
				beslutningsdyktig	
				lederegenskaper	
Stat	Meteorologisk Institutt	Applikasjonsansvarlig		systematisk	07.02.10
				ansvarsbevisst	
				resultatorientert	
				gode kommunikasjonsevner	
				gode samarbeidsevner	
				fleksibel	
Stat	Norsk Tipping	Systemutvikler	strukturert		07.02.10
			løsningsorientert		
			kvalitetsbevisst		

Sektor	Arbeidsgiver	Stillingstittel	Etterspurt egenskap, Aftenpostens papirutgave	Etterspurt egenskap, aktuell annonse på internett	Dato
			Kreativ		
			gode kommunikasjonssevner		
			gode samarbeidsevner		
			initiativrik		
			målbevisst		
Stat	Jernbaneverket	Fagansvarlig		resultatorientert	07.02.10
				systematisk	
				strukturert	
				serviceorientert	
				helhetstenkende	
				gode samarbeidsevner	
				gode kommunikasjonssevner	
				fremstillingsevne	
				inspirerende	
Stat	Jernbaneverket	Leder for kundeservicesenter		resultatorientert	07.02.10
				systematisk	
				strukturert	
				serviceorientert	
				helhetstenkende	
				gode samarbeidsevner	
				gode kommunikasjonssevner	

Sektor	Arbeidsgiver	Stillingstittel	Etterspurt egenskap, Aftenpostens papirutgave	Etterspurt egenskap, aktuell annonse på internett	Dato
				fremstillingsevne	
				inspirerende	
Stat	Jernbaneverket	Leder for kunde- og trafikkinformasjon		resultatorientert	07.02.10
				systematisk	
				strukturert	
				serviceorientert	
				helhetstenkende	
				gode samarbeidsevner	
				gode kommunikasjonsevner	
				fremstillingsevne	
				inspirerende	
Stat	Jernbaneverket	Saksbehandler		resultatorientert	07.02.10
				systematisk	
				strukturert	
				serviceorientert	
				helhetstenkende	
				gode samarbeidsevner	
				gode kommunikasjonsevner	
				fremstillingsevne	
				inspirerende	
Stat	Samferdselsetaten	Leder for Trafikkplanseksjonen		måltrettet	07.02.10
				initiativrik	
				inkluderende	
				gode samarbeidsevner	

Sektor	Arbeidsgiver	Stillingstittel	Etterspurt egenskap, Aftenpostens papirutgave	Etterspurt egenskap, aktuell annonse på internett	Dato
Stat	Samferdselsetaten	Leder Trafikkplanseksjonen		måltrettet	07.02.10
				inkluderende	
				initiativrik	
				gode samarbeidsevner	
Stat	Samferdselsetaten	Overingeniør		selvstendig	07.02.10
				samarbeidsvilje	
				strukturert	
Stat	Samferdselsetaten	Overingeniør		selvstendig	07.02.10
				strukturert	
				resultatorientert	
				gode samarbeidsevner	
				initiativrik	
Stat	Samferdselsetaten	Overingeniør		engasjert	07.02.10
				strukturert	
				informasjonssøkende	
Stat	Samferdselsetaten	Spesialingeniør		resultatorientert	07.02.10
				engasjert	
				strukturert	
Stat	Samferdselsetaten	Overingeniør		engasjert	07.02.10
				serviceinnstilt	
				selvstendig	
				resultatorientert	
Stat	Samferdselsetaten	Overingeniør		initiativrik	07.02.10
				engasjert	
				selvstendig	
Stat	Kunstmuseene	Direktør		gode samarbeidsevner	07.02.10

Sektor	Arbeidsgiver	Stillingstittel	Etterspurt egenskap, Aftenpostens papirutgave	Etterspurt egenskap, aktuell annonse på internett	Dato
				representativ	
Stat	Sivilombudsmannen	Førstekonsulent/rådgiver	skriftlig fremstillingsevne	selvstendig engasjert	07.02.10
Stat	Enøketaten	Klima- og energirådgiver		fremstillingsevne	07.02.10
Stat	Difi	Underdirektører		driftig resultatorientert gode samarbeidsevner selvstendig	07.02.10
Stat	Innovasjon Norge	Satsningsansvarlig	lederegenskaper initiativrik resultatorientert	gode samarbeidsevner relasjonsbygger	07.02.10
Stat	UDI	Brukerstøtteansvarlig		serviceinnstilling initiativrik analytisk strukturert selvstendig sosial omgjengelig gode kommunikasjonsevner gjennomføringsevne fremstillingsevne beslutningsdyktig løsningsorientert	07.02.10
Stat	UDI	Systemansvarlig		strukturert	07.02.10

Sektor	Arbeidsgiver	Stillingstittel	Etterspurt egenskap, Aftenpostens papirutgave	Etterspurt egenskap, aktuell annonse på internett	Dato
		saksbehandlingssystemer		selvstendig løsningsorientert gjennomføringsevne driftig initiativ fremstillingsevne gode samarbeidsevner kundeinnstilling serviceinnstilt relasjonsbyggende	
Stat	UDI	Systemansvarlig statistikk		strukturert selvstendig løsningsorientert gjennomføringsevne driftig initiativ fremstillingsevne gode samarbeidsevner kundeinnstilling serviceinnstilt relasjonsbyggende	07.02.10
Stat	UDI	Oppfølging av eksterne leverandører		analytisk strukturert selvstendig relasjonsbygger	07.02.10

Sektor	Arbeidsgiver	Stillingstittel	Etterspurt egenskap, Aftenpostens papirutgave	Etterspurt egenskap, aktuell annonse på internett	Dato
				gode kommunikasjonsevner	
				gjennomføringsevne	
				gjennomføringsevne	
				beslutningsdyktig	
				naturlig autoritet	
Stat	UDI	Testleder		gode samarbeidsevner	07.02.10
				fremstillingsevne	
				analytisk	
				strukturert	
				ryddighet	
				lederegenskaper	
				løsningsorientert	
				selvstendig	
				gjennomføringsevne	
Stat	UDI	Kvalitetssikring		strukturert	07.02.10
				selvstendig	
				løsningsorientert	
				gjennomføringsevne	
				fremstillingsevne	
				kundeinnstilling	
				serviceinnstilt	
				relasjonsbyggende	
Stat	Arbeidstilsynet i Oslo	Seniorinspektør		initiativrik	07.02.10
				resultatorientert	
				samfunnsengasjert	

Sektor	Arbeidsgiver	Stillingstittel	Etterspurt egenskap, Aftenpostens papirutgave	Etterspurt egenskap, aktuell annonse på internett	Dato
				selvstendig	
				gode samarbeidsevner	
				analytisk	
				strukturert	
				fremstillingsevne	
Stat	Difi	Rådgivere/seniorrådgivere faktura		helhetstenkende	07.02.10
				relasjonsbyggende	
				selvstendig	
				måltrett	
				initiativrik	
Stat	Difi	Rådgivere/seniorrådgivere anskaffelser		gode kommunikasjonsevner	07.02.10
				selvstendig	
				gode samarbeidsevner	
				resultatorientert	
Stat	Difi	Rådgivere/Sr.rådgivere		helhetstenkende	07.02.10
				relasjonsbyggende	
				selvstendig	
				måltrett	
				initiativrik	
				fremstillingsevne	
Stat	Statens veivesen	Bibliotekar		initiativ	07.02.10
				selvstendig	
				strukturert	
				gode samarbeidsevner	

Sektor	Arbeidsgiver	Stillingstittel	Etterspurt egenskap, Aftenpostens papirutgave	Etterspurt egenskap, aktuell annonse på internett	Dato
				gode kommunikasjonsevner	
				fremstillingsevne	
				helhetsorientert	
				detaljørtert	
				omgjengelig	
				godt humør	
Stat	SINTEF	Forskere/ sivilingeniører		faglig dyktig	07.02.10
				engasjert	
				kundeorientert	
				selvstendig	
				teamorientering	
				gode samarbeidsevner	
				initiativrik	
				løsningsorientert	
				fremstillingsevne	
Stat	SINTEF	Ingeniør		nøyaktig	07.02.10
				engasjert	
				strukturert	
				fremstillingsevne	
Stat	Mattilsynet	Førstekonsulent/rådgiver		med helhetsforståelse	07.02.10
				rolleforståelse	
				prioriteringsevner	
				romslighet	
				godt humør	
				positiv	

Sektor	Arbeidsgiver	Stillingstittel	Etterspurt egenskap, Aftenpostens papirutgave	Etterspurt egenskap, aktuell annonse på internett	Dato
				fremstillingsevne	
Stat	Folkehelseinstituttet	Kvalitetsrådgiver		fremstillingsevne	07.02.10
				strukturert	
				selvstendighet	
				måltrett	
Stat	Pasientklagenemda	Førstekonsulenter/rådgivere /seniorrådgivere		fremstillingsevne	07.02.10
				gode samarbeidsevner	
				fleksibel	
				faglig engasjert	
				godt humør	
				positiv	
Stat	Bufetat	HR-rådgiver/seniorrådgiver		systematisk	07.02.10
				selvstendig	
				initiativrik	
				med arbeidskapasitet	
				omgjengelig	
				samarbeidsorientert	
Stat	Norsk Maritimt Museum	Omvisere			07.02.10
Stat	Forskningsrådet	Seniorrådgiver	strategisk	fremstillingsevne	07.02.10
			helhetstenkende	selvstendig	
				representativ	
Stat	NTNU	8 Ph.d positions		creative	07.02.10
				innovation	
Stat	Norges Musikkhøgskole	Førsteamanuensis i		med planleggingsevner	07.02.10

Sektor	Arbeidsgiver	Stillingstittel	Etterspurt egenskap, Aftenpostens papirutgave	Etterspurt egenskap, aktuell annonse på internett	Dato
		Pedagogikk		gode samarbeidsevner	
				gjennomføringsevne	
				initiativrik	
Privat	Lemminkainen	Regiondirektør	tydelig	lederegenskaper	13.12.09
			analytisk	gode kommunikasjonsevner	
			resultatorientert	fremstillingsevne	
			forretningsorientert	åpen	
			forhandlingsevner	samarbeidsvilje	
			motiverende		
			dyktiggjørende		
			hardtarbeidende		
			relasjonsbyggende		
Privat	Lemminkainen	Teknisk direktør	planleggende	selvstendig	13.12.09
			forhandlingsvant	beslutningsdyktig	
				analytisk	
				gode kommunikasjonsevner	
				utadvendt	
				resultatorientert	
				strukturert	
				tilpasningsdyktig	
				Privat	
analytisk					
strukturert					
fleksibel					

Sektor	Arbeidsgiver	Stillingstittel	Etterspurt egenskap, Aftenpostens papirutgave	Etterspurt egenskap, aktuell annonse på internett	Dato
			serviceinnstilt		
			selvstendig		
			gode kommunikasjonsevner		
Privat	Findus	QA Director			13.12.09
Privat	Findus	Sales Director		analytisk	13.12.09
				initiativrik	
				motiverende	
				gode samarbeidsevner	
				kvalitetsorientert	
Privat	Findus	Category manager		strukturert	13.12.09
				engasjert	
				selvstendig	
				blid	
				omgjengelig	
				godt humør	
Privat	Findus	HR Manager		strukturert	13.12.09
				måltrett	
				gode samarbeidsevner	
				serviceinnstilt	
				menneskefokuset	
				konfidensiell	
				diskret	
				med forretningsforståelse	

Sektor	Arbeidsgiver	Stillingstittel	Etterspurt egenskap, Aftenpostens papirutgave	Etterspurt egenskap, aktuell annonse på internett	Dato
				gjennomføringskraft	
Privat	Findus	Logistics manager		analytisk	13.12.09
				strukturert	
				systematisk	
				initiativrik	
				gjennomføringsdyktighet	
				gode samarbeidsevner	
Privat	Findus	Controller		løsningsorientert	13.12.09
				analytisk	
				strukturert	
				gode samarbeidsevner	
				gode kommunikasjonsferdigheter	
Privat	Findus	Key Account manager - retail		nøyaktig	13.12.09
				strukturert	
				engasjert	
				omgjengelig	
				resultatbevisst	
				selvstendig	
Privat	Findus	Key Account Manager /industrial sales		positiv	13.12.09
				fleksibel	
				strukturert	
				utadvendt	
				gode samarbeidsevner	

Sektor	Arbeidsgiver	Stillingstittel	Etterspurt egenskap, Aftenpostens papirutgave	Etterspurt egenskap, aktuell annonse på internett	Dato
				gode kommunikasjonsferdigheter	
				resultatbevisst	
				lagspiller	
				initieringsdyktig	
Privat	Konica Minolta	Key Account Manager løsningsalg	målbevisst	utadvendt	13.12.09
				konkurransennstilt	
				"kremmer"-egenskaper	
				fremstillingsevne	
Privat	Konica Minolta	Markedskonsulent	kreativ	målrettet	13.12.09
			utadvendt	selvstendig	
			humørfyllt	strukturert	
				konkurransennstilt	
Privat	Konica Minolta	Servicetekniker		teamorientering	13.12.09
			serviceinnstilt	gode kommunikasjonsevner	
			selvstendig	kundeorientert	
			gode samarbeidsevner	teamorientering	
Privat	Konica Minolta	Key Account Manager til grafisk marked		målbevisst	13.12.09
				konkurransennstilt	
Privat	Konica Minolta	Miljø-/kvalitetssjef Oslo	miljøengasjert		13.12.09
			strukturert		
			detaljørtert		
			"stayer"-evne		

Sektor	Arbeidsgiver	Stillingstittel	Etterspurt egenskap, Aftenpostens papirutgave	Etterspurt egenskap, aktuell annonse på internett	Dato
			inkluderende		
			gode samarbeidsevner		
Privat	Konica Minolta	Servicesjef	gode kommunikasjonsevner	kundeorientert	13.12.09
			utadvendt	selvstendig	
			motiverende	teamorientering	
			pedagogisk	satsningsvillig	
			teknologiinteressert	løsningsorientert	
Privat	TIL BORDS	franchisetakere			13.12.09
Privat	MASKIN pakking	Fabrikksjef	initiativrik	lederegenskaper	13.12.09
			ansvarsbevisst	gjennomføringsevne	
			inkluderende		
			omsorgsfull		
Privat	RAINPOWER	Prosjektledere			13.12.09
Privat	RAINPOWER	Siv. ingeniører			13.12.09
Privat	RAINPOWER	Prosjektledere			13.12.09
Privat	RAINPOWER	Prosjektører serviceprosjekter			13.12.09
Privat	RAINPOWER	Selgere			13.12.09
Privat	REC Wafer	Quality manager		ability to initiate	13.12.09
				persuasive	
				ability to cooperate	

Sektor	Arbeidsgiver	Stillingstittel	Etterspurt egenskap, Aftenpostens papirutgave	Etterspurt egenskap, aktuell annonse på internett	Dato
				"persistance in managing of best practices"	
				influential	
				ability to listen	
				good interhuman understanding	
Privat	REC Wafer	HES Manager		ability to initiate	13.12.09
				persuasive	
				ability to cooperate	
				"persistance in managing of best practices"	
				influential	
				ability to listen	
				good interhuman understanding	
Privat	REC Wafer	Product and process data analysist		ability to initiate	13.12.09
				persuasive	
				ability to cooperate	
				"persistance in managing of best practices"	
				influential	
				ability to listen	

Sektor	Arbeidsgiver	Stillingstittel	Etterspurt egenskap, Aftenpostens papirutgave	Etterspurt egenskap, aktuell annonse på internett	Dato
				good interhuman understanding	
Privat	REC Wafer	Technical Process owner - maintenance		ability to initiate	13.12.09
				persuasive	
				ability to cooperate	
				"persistence in managing of best practices"	
				influential	
				ability to listen	
				good interhuman understanding	
Privat	REC Wafer	Lean specialists		Var ikke å finne	13.12.09
Privat	AMCOR FLEXIBLES	Produksjonssjef	sterk og tydelig leder	Var ikke å finne	13.12.09
Privat	LEGO	Assistent Account Manager		analytisk	13.12.09
				resultatorientert	
				selvstendig	
				fleksibel	
				ansvarsfull	
Privat	Adm. Regnskapservice As	Autorisert regnskapsfører	flink		13.12.09
			ærgjerrig		
Privat	Monier	Lagersjef	motiverende	mangler	13.12.09
			selvstendig		
			teamorientering		
			godt humør		

Sektor	Arbeidsgiver	Stillingstittel	Etterspurt egenskap, Aftenpostens papirutgave	Etterspurt egenskap, aktuell annonse på internett	Dato
			løsningsorientert		
			initiativrik		
			inspirerende		
Privat	Microsoft	Direktør Enterprise	strategisk	samme	31.01.10
			forretningsmessig innsikt		
Privat	Aktiv Kapital	Økonomidirektør	operativ	struktur	31.01.10
			forretningsorientert	nøyaktig	
			samarbeidsorientert		
			gode kommunikasjonsevner		
			selvgående		
			ansvarsfull		
			resultatorientert		
Privat	Vizada Networks	Account Manager		extrovert personality	31.01.10
				communication skills	
				commercial mindset	
				social skills	
				well organized	
				structured	
				operational	
Privat	Sparebank 1	Leder HR - Forretningsstøtte	troverdig		31.01.10
			lagspiller		
			brobyggende		

Sektor	Arbeidsgiver	Stillingstittel	Etterspurt egenskap, Aftenpostens papirutgave	Etterspurt egenskap, aktuell annonse på internett	Dato
			gode kommunikasjonsevner		
			relasjonsskapende evner		
Privat	Terramar	Prosjektleder		initieringsdyktig	31.01.10
				med planleggingsevner	
				gjennomføringsevne	
				relasjonskompetanse	
				tillitsvekkende	
				offensiv	
				resultatorientert	
				løsningsorientert	
				godt humør	
				byr på seg selv	
				teamorientering	
				helhetstenkende	
				opptatt av synergi	
Privat	Infratek	Prosjektledere		måltrett	31.01.10
				resultatorientert	
				gode samarbeidsevner	
				teamorientering	
				motiverende	
				støttende	
Privat	Skanska	Miljø- klimarådgiver		utviklingsorientering	31.01.10
				fremtidsrettet	

Sektor	Arbeidsgiver	Stillingstittel	Etterspurt egenskap, Aftenpostens papirutgave	Etterspurt egenskap, aktuell annonse på internett	Dato
				selvstendig	
				proaktiv	
				gode kommunikasjonssevner	
				gode samarbeidsevner	
Privat	Skanska	Konstruksjonsfag	kreativ	gode kommunikasjonssevner	31.01.10
				gode samarbeidsevner	
				selvstendig	
				proaktiv	
Privat	Skanska	BIM		utviklingsorientering	31.01.10
				fremtidsrettet	
				gode kommunikasjonssevner	
				gode samarbeidsevner	
Privat	Skanska	Survey -oppmåling, stikning og terrengmodellering			31.01.10
Privat	ISS	Financial & Business Controller	foretningsmessig forståelse	samme	31.01.10
			analytisk		
			med arbeidskapasitet		

Sektor	Arbeidsgiver	Stillingstittel	Etterspurt egenskap, Aftenpostens papirutgave	Etterspurt egenskap, aktuell annonse på internett	Dato
			handlingsorientert		
			løsningsorientert		
			helhetstenkende		
Privat	Entra	Back office ansvarlig	selvstendig		31.01.10
			nøyaktig		
Privat	JMByggholt	Prosjektsjef	lederegenskaper		
Privat	JMByggholt	Prosjektleder	målbevisst		31.01.10
			initiativrik		
			motiverende		
Privat	DURR DENTAL	Area Manager Norway		sucessoriented	31.01.10
				teamoriented	
Privat	CODAN	Senior Underwriter	positiv		31.01.10
			engasjert		
			relasjonsbygger		
			resultatorientert		
			nøyaktig		
			strukturert		
			med arbeidskapasitet		
Privat	CODAN	Portfolio Manager	positiv		31.01.10
			engasjert		
			relasjonsbyggende		
			resultatorientert		
			nøyaktig		
			strukturert		

Sektor	Arbeidsgiver	Stillingstittel	Etterspurt egenskap, Aftenpostens papirutgave	Etterspurt egenskap, aktuell annonse på internett	Dato
			med arbeidskapasitet		
Privat	CODAN	Porteføljeforvalter	positiv		31.01.10
			engasjert		
			relasjonsbyggende		
			resultatorientert		
			nøyaktig		
			strukturert		
			med arbeidskapasitet		
Privat	Jørstad	Logistikk- og innkjøpssjef		handlekraftig	31.01.10
				selvstendig	
				uredd	
				løsningsorientert	
				serviceinnstilt	
				positiv	
				omgjengelig	
				resultatorientert	
				ordenssans	
				gode kommunikasjonsevner	
Privat	Jørstad	Energirådgivere		selvstendig	31.01.10
				kreativ	
				løsningsorientert	
				serviceinnstilt	
				positiv	

Sektor	Arbeidsgiver	Stillingstittel	Etterspurt egenskap, Aftenpostens papirutgave	Etterspurt egenskap, aktuell annonse på internett	Dato
				omgjengelig	
				resultatorientert	
				ordenssans	
				gode kommunikasjonsevner	
Privat	Jørstad	Prosjektledere		selvstendig	31.01.10
				kreativ	
				løsningsorientert	
				resultatorientert	
				ordenssans	
Privat	Jørstad	Rørleggere		serviceinnstilt	31.01.10
				positiv	
				omgjengelig	
				gode kommunikasjonsevner	
				gode samarbeidsevner	
Privat	Jørstad	Baser		handlekraftig	31.01.10
				selvstendig	
				uredd	
				løsningsorientert	
				serviceinnstilt	
				positiv	
				omgjengelig	
				resultatorientert	
				med økonomisk teft	
				ordenssans	

Sektor	Arbeidsgiver	Stillingstittel	Etterspurt egenskap, Aftenpostens papirutgave	Etterspurt egenskap, aktuell annonse på internett	Dato
				gode kommunikasjonsevner	
Privat	Viega	*Mangler tittel	resultatorientert		31.01.10
			initiativrik		
			selvstendig		
			genuin interesse for mennesker		
			energisk		
			kreativ		
			strukturert		
			tåle motgang og medgang		
			tillitsvekkende		
			relasjonsbygger		
Privat	VBS	Senior HMS / KS Rådgiver		engasjert	31.01.10
				selvstendig	
				fleksibel	
Privat	Braun	Produktspesialist		relasjonsbygger	31.01.10
				løsningsorientert	
				strukturert	
				selvstendig	
				kommersiell sans	
				positiv	
				ydmyk	
Privat	Draka	Regionsansvarlig selger		høflig	31.01.10
				sosial	

Sektor	Arbeidsgiver	Stillingstittel	Etterspurt egenskap, Aftenpostens papirutgave	Etterspurt egenskap, aktuell annonse på internett	Dato
				utadventt	
				relasjonsskaper	
				"offensiv og engasjert kremmersjel"	
				etterrettelig	
				selvstendig	
				tillitsvekkende	
				forhandlingsevner	
				beslutningsdyktig	
				løsningsorientert	
Privat	TINE	Kredittmedarbeider Inkasso		nøyaktig	31.01.10
				strukturert	
				gode samarbeidsevner	
				engasjert	
				nytenkende	
				"fremstår som positiv"	
Privat	Hjemmet	Trykkere	dyktig		31.01.10
Privat	Difi	Rådgivere/seniorrådgivere	dyktig		31.01.10
Privat	Kristiania Renhold	Avdelingsleder/salgssjef	serviceinnstilt		31.01.10
Privat	Hestnes Air	Piloter			31.01.10
Privat	Skanska	Prosjektleder		ansvarsfull	31.01.10
				lederegenskaper	
				gode samarbeidsevner	

Sektor	Arbeidsgiver	Stillingstittel	Etterspurt egenskap, Aftenpostens papirutgave	Etterspurt egenskap, aktuell annonse på internett	Dato
				gode kommunikasjonsevner	
Privat	Skanska	Annleggsleder		ansvarsfull	31.01.10
				lederegenskaper	
				gode samarbeidsevner	
				gode kommunikasjonsevner	
Privat	YS	Avdelingsleder	strukturert		31.01.10
			ryddighet		
			analytisk		
			gjennomføringsevne		
			god diskusjonspartner		
			coachende lederstil		
Privat	Honeywell	HR Manager Norge	operativ	gode kommunikasjonsevner	07.02.10
			strukturert	entusiastisk	
				energisk	
				initiativrik	
				lederegenskaper	
				åpen	
				proaktiv	
				moden	
				uredd	
				nettverksproff	
Privat	AE Foodtech	Adm. Dir	tydelig	lønnsomhetsorientert	07.02.10
			handlekraftig	reflektert	
				god selvinnsikt	

Sektor	Arbeidsgiver	Stillingstittel	Etterspurt egenskap, Aftenpostens papirutgave	Etterspurt egenskap, aktuell annonse på internett	Dato
				kundeorientert	
				motiverende	
				godt humør	
Privat	Proact	Senior systemkonsulent Stavanger		lærenem	07.02.10
				engasjert	
				gode kommunikasjonssevner	
Privat	Proact	Senior systemkonsulent Stavanger		lærenem	07.02.10
				engasjert	
				gode kommunikasjonssevner	
Privat	Proact	Senior Account manager Oslo		konkurransesinn	07.02.10
				selvstendig	
				proaktiv	
				salgsorientering	
				ansvarsfull	
				innovative	
				initiativrik	
				fremstillingsevne	
				med arbeidskapasitet	
				evne til å begeistre	
				motiverende	
Privat	Scandpower	Safety Professionals		analytic mindset	07.02.10
				communication skills	
				business attitude	
				integrity	

Sektor	Arbeidsgiver	Stillingstittel	Etterspurt egenskap, Aftenpostens papirutgave	Etterspurt egenskap, aktuell annonse på internett	Dato
				humoristisk	
				social skills	
Privat	NBBL	Prosjektleder	selvstendig	med forretningsforståelse	07.02.10
			analytisk	godt overblikk	
			gode kommunikasjonsevner	konstruktiv	
				evne til å stille krav	
				strukturert	
				resultatorientert	
Privat	Bass	Head of sales	self-driven		07.02.10
			structured		
			knowledgeable		
			interpersonal skills		
			confident		
			communication skills		
			initiative		
Privat	Bass	Consulting manager	knowledgeable		07.02.10
			well organized		
			proactive		
			teamplayer		
			reliable		
Privat	NHH	Professor Financial Accounting			07.02.10

Sektor	Arbeidsgiver	Stillingstittel	Etterspurt egenskap, Aftenpostens papirutgave	Etterspurt egenskap, aktuell annonse på internett	Dato
Privat	NHH	Professor Management Accounting			07.02.10
Privat	NHH	Ass. Professor			07.02.10
Privat	Delphi Consulting	Salgs- og markedssjef	målrettet		07.02.10
			strukturert		
Privat	CAMB	Project Director og Project Manager	lederegenskaper		07.02.10
			inspirerende		
			strategisk		
			gode samarbeidsevner		
			etterrettelig		
			god kommunikator		
Privat	CAMB	After Sales Engineer			07.02.10
Privat	CAMB	Service Engineer	forretningsorientert		07.02.10
Privat	AF gruppen	Leder vedlikehold og modifikasjon		endringsvilje	07.02.10
				gode samarbeidsevner	
				faglig entusiasme	
Privat	AF gruppen	Prosjektdirektør		endringsvilje	07.02.10
				gode samarbeidsevner	
				faglig entusiasme	
Privat	AF gruppen	Prosjektledere		endringsvilje	07.02.10
				gode samarbeidsevner	
				faglig entusiasme	
Privat	AF gruppen	Kontraktsadministrator		endringsvilje	07.02.10

Sektor	Arbeidsgiver	Stillingstittel	Etterspurt egenskap, Aftenpostens papirutgave	Etterspurt egenskap, aktuell annonse på internett	Dato
				gode samarbeidsevner	
				faglig entusiasme	
Privat	AF gruppen	Prosjektør		endringsvilje	07.02.10
				gode samarbeidsevner	
				faglig entusiasme	
Privat	Solid	Salgssjef	engasjerende		07.02.10
			tillitsvekkende		
			selvgående		
			handlekraftig		
			målorientert		
			resultatorientert		
Privat	Nordea	Lederstilling accounting	ansvarsfull	nysgjerrig	07.02.10
			analytisk	proaktiv	
			motiverende	selvstendig	
				analytisk	
				positiv	
				integritet	
Privat	BTU	Documentation engineer		kreativ	07.02.10
				teamorientering	
Privat	BTU	Mechanical Design Engineer		communication skills	07.02.10
				analytical	
				investigative	
				teamoriented	
				well organized	
				detail oriented	
				systematic	

Sektor	Arbeidsgiver	Stillingstittel	Etterspurt egenskap, Aftenpostens papirutgave	Etterspurt egenskap, aktuell annonse på internett	Dato
				presentation skills	
				independent	
				responsible	
				punctual	
				structured	
Privat	Bohus	Controller		systematisk	07.02.10
				initiativrik	
				proaktiv	
				selvstendig	
				teamorientering	
				tillitsvekkende	
				omgjengelig	
				positiv	
				analytisk	
				gode kommunikasjonsevner	
Privat	Draka	Controller		analytisk	07.02.10
				gjennomføringsevne	
				proaktiv	
				self-driven	
				teamorientering	
				serviceorientert	
Privat	Affecto	Konsulenter		sosial	07.02.10
				analytisk	
				pragmatisk	
				teamorientering	

Sektor	Arbeidsgiver	Stillingstittel	Etterspurt egenskap, Aftenpostens papirutgave	Etterspurt egenskap, aktuell annonse på internett	Dato
Privat	RWE	Senior Feltutvikler	analytisk		07.02.10
			initiativrik		
			fremstillingsevne		
Privat	Mercuri Urwal	Vice President Sales		relasjonsbygger	07.02.10
				strategisk	
				operativ	
				med forretningsforståelse	
				kommersiell	
				motiverende	
Privat	Mercuri Urwal	Vice President Markeding		relasjonsbygger	07.02.10
				strategisk	
				operativ	
				trygg	
				lederegenskaper	
				med forretningsforståelse	
Privat	Mercuri Urwal	Adm Dir. MediStim KirOpAS			07.02.10
Privat	Mercuri Urwal	Distribution Sales Manager		naturlig autoritet	07.02.10
				relasjonsbygger	
				forhandlingsevner	
				resultatbevisst	
				driftig	

Sektor	Arbeidsgiver	Stillingstittel	Etterspurt egenskap, Aftenpostens papirutgave	Etterspurt egenskap, aktuell annonse på internett	Dato
				med forretningsforståelse	
				kommersiell	
				motiverende	
Privat	Mercuri Urwal	International Product Manager		relasjonsbygger	07.02.10
				trygg	
				formidlingsevne	
				med forretningsforståelse	
Privat	Mercuri Urwal	Markeding Coordinator		nøyaktig	07.02.10
				initiativrik	
				serviceorientert	
				selvstendig	
				fleksibel	
				ansvarsfull	
Privat	Kanvas	Barnehageassistent		godt humør	07.02.10
				positiv	
				åpen	
				engasjert	
				gode samarbeidsevner	
				utviklingsorientering	
Privat	Kanvas	Daglig leder		kundeorientert	07.02.10
				målbevisst	
				visjonær	
				ansvarsbevisst	
				entusiastisk	

Sektor	Arbeidsgiver	Stillingstittel	Etterspurt egenskap, Aftenpostens papirutgave	Etterspurt egenskap, aktuell annonse på internett	Dato
				initiativrik	
				åpen	
				engasjert	
				gode samarbeidsevner	
				utviklingsorientering	
Privat	Kanvas	Pedagogisk Leder		faglig engasjert	07.02.10
				kreativitet	
				lederegenskaper	
				gode kommunikasjonsevner	
				gode samarbeidsevner	
				med arbeidskapasitet	
				fleksibel	
				kundeorientert	
				målbevisst	
				visjonær	
				ansvarsbevisst	
				entusiastisk	
				initiativrik	
				utadvendt	
				selvstendig	
Privat	Kanvas	Pedagogisk leder 2		faglig engasjert	07.02.10
				kreativitet	
				lederegenskaper	
				gode kommunikasjonsevner	

Sektor	Arbeidsgiver	Stillingstittel	Etterspurt egenskap, Aftenpostens papirutgave	Etterspurt egenskap, aktuell annonse på internett	Dato
				gode samarbeidsevner med arbeidskapasitet fleksibel kundeorientert målbevisst visjonær ansvarsbevisst entusiastisk initiativrik utadvendt selvstendig	
Privat	Glitter	Salgssjef Norge	engasjert handlekraftig målfokusert driftig motiverende	stå-på-vilje resultatorientert strukturert systematisk lederegenskaper coachende lederstil motiverende synlig tydelig gode kommunikasjonsevner	07.02.10
Privat	Oslo Maraton	Daglig Leder	selvstendig strukturert driftig		07.02.10

Sektor	Arbeidsgiver	Stillingstittel	Etterspurt egenskap, Aftenpostens papirutgave	Etterspurt egenskap, aktuell annonse på internett	Dato
			kommersiell legning		
			gode samarbeidsevner		
Privat	Cargo			nøyaktig	07.02.10
				strukturert	
				analytisk	
				med kritisk sans	
				selvstendig	
				initiativrik	
				serviceinnstilt	
				løsningsorientert	
				gode kommunikasjonsferdigheter	
Privat	Telehuset	Salgsdirektør		stø hånd	07.02.10
				analytisk	
Privat	Kongsberg	Softwareutviklere		gode kommunikasjonsevner	07.02.10
				selvstendig	
				resultatorientert	
				omgjengelig	
				gode samarbeidsevner	
				fleksibel	
Privat	Kongsberg	iør Konfigurasjonsstyring		initiativrik	07.02.10
				integritet	

Sektor	Arbeidsgiver	Stillingstittel	Etterspurt egenskap, Aftenpostens papirutgave	Etterspurt egenskap, aktuell annonse på internett	Dato
				gode samarbeidsevner	
				gode kommunikasjonsevner	
Privat	Kongsberg	Prosessingeniør		løsningsorientert	07.02.10
				systematisk	
				strukturert	
				gode samarbeidsevner	
				gode mellommenneskelige egenskaper	
Privat	Kongsberg	Kvalitetsingeniør		kvalitetsbevisst	07.02.10
				motiverende	
				selvstendig	
				systematisk	
				ansvarsbevisst	
				gode samarbeidsevner	
				gode kommunikasjonsevner	
Privat	Kongsberg	Elektroingeniør		gode kommunikasjonsevner	07.02.10
				selvstendig	
				resultatorientert	
				detaljorientert	
				helhetsblikk	
Privat	Kongsberg	Kontraktssjef		selvstendig	07.02.10
				teamorientering	

Sektor	Arbeidsgiver	Stillingstittel	Etterspurt egenskap, Aftenpostens papirutgave	Etterspurt egenskap, aktuell annonse på internett	Dato
				analytisk	
				god vurderingsevne	
				løsningsorientert	
				formuleringsevne	
				representativ	
Privat	Kongsberg	International Sales Managers	result-oriented		07.02.10
			outgoing		
			communication skills		
			cultural tolerance		
			independent		
			well organized		
Privat	Delta	Regionleder	lederegenskaper		07.02.10
			kompetent		
			energisk		
			trygg		
			gode samarbeidsevner		
			respektfull		
			lojal		
			godt humør		
Privat	Reinertsen	Senior HMS Leder		gode kommunikasjonsevner	07.02.10
				lederegenskaper	
				gode samarbeidsevner	
				pågående	

Sektor	Arbeidsgiver	Stillingstittel	Etterspurt egenskap, Aftenpostens papirutgave	Etterspurt egenskap, aktuell annonse på internett	Dato
				resultatorientert	
				med helhetsforståelse	
				godt humør	
Privat	Borge	Advokat/advokatfullmektig			07.02.10
Privat	Entra	Innkjøper	dyktig		07.02.10
			selvstendig		
			nøyaktig		
Privat	Tarantell	Prosjektledere		motiverende	07.02.10
				entusiastisk	
				selgende personlighet	
				gode samarbeidsevner	
Privat	Synfiber Workwear	Distriktsansvarlig		salgsorientering	07.02.10
				selvstendig	
				målbevisst	
				utadvendt	
				positiv	
				relasjonsbyggende	
				serviceminded	
				kreativ	
				initiativrik	
				systematisk	
				resultatorientert	
Privat	Burmeister	Salgsansvarlig	selvstendig		07.02.10
			driftig		
			lagspiller		

Sektor	Arbeidsgiver	Stillingstittel	Etterspurt egenskap, Aftenpostens papirutgave	Etterspurt egenskap, aktuell annonse på internett	Dato
Privat	Eksport Finans	Senior kundeansvarlig		dyktig	07.02.10
				lagspiller	
				analytisk	
				nytenkende	
				kommersiell sans	
				gode kommunikasjonsferdigheter	
Privat	Eksport Finans	Advokat/jurist		gode samarbeidsevner	07.02.10
				fremstillingsevne	
Privat	Eksport Finans	Driftsansvarlig IT		selvstendig	07.02.10
				utadvendt	
				initiativrik	
				samarbeidsvilje	
Privat	Aktiv Kapital	Saksbehandler		gode kommunikasjonsevner	07.02.10
				forretningsorientert	
				stor påvirkningskraft	
				selvstendig	
				positiv	
				fleksibel	
Privat	Easylux	Sales Manager Norway	teamorientert		07.02.10
			self-going		
			result-oriented		
Privat	Norsk	Porteføljeforvalter		helhetstenkende	07.02.10

Sektor	Arbeidsgiver	Stillingstittel	Etterspurt egenskap, Aftenpostens papirutgave	Etterspurt egenskap, aktuell annonse på internett	Dato
	Pasientskadeerstatning			strategisk nøyaktig strukturert med arbeidskapasitet initiativrik fleksibel gode kommunikasjonsevner	
Privat	DNB Nor	Fagansvarlig for konsernets arbeidsgiverstrategi		strukturert analytisk løsningsorientert initiativrik gjennomføringsevne gode kommunikasjonsevner verdilojal relasjonsbyggende	07.02.10
Privat	Health Point	div.			07.02.10
Privat	Boligbygg	Husleiekonsulent 1		strukturert med arbeidskapasitet serviceorientert gode samarbeidsevner	07.02.10
Privat	Boligbygg	Husleisekonsulent 2		serviceinnstilt gode samarbeidsevner strukturert med arbeidskapasitet	07.02.10

Sektor	Arbeidsgiver	Stillingstittel	Etterspurt egenskap, Aftenpostens papirutgave	Etterspurt egenskap, aktuell annonse på internett	Dato
Privat	SØDRA	Operativ innkjøper		gode samarbeidsformåga	07.02.10
				affærmessig	
				sjælvstendig	
Privat	SØDRA	Innkjøper Investeringer		med forretningssans	07.02.10
				driftig	
				utadvent	
				gode analytiske evner	
				gode samarbeidsevner	
				selvstendig	
Privat	Niprox	Rørlegger/industrirørlegger		utadvendt	07.02.10
				selvstendig	
				serviceinnstilt	
				teamorientering	
				strukturert	
				organisert	
				pålitelig	
				ansvarsbevisst	
				selvdreven	
Privat	Turtagerø Hotell	Resepsjonist/hovmester			07.02.10
Privat	Turtagerø Hotell	Renholdsansvarlig			07.02.10
Privat	Turtagerø Hotell	Resepsjonister			07.02.10
Privat	Kristiania Renhold	Avdelingsleder/salgssjef	Serviceinnstilt		07.02.10

Sektor	Arbeidsgiver	Stillingstittel	Etterspurt egenskap, Aftenpostens papirutgave	Etterspurt egenskap, aktuell annonse på internett	Dato
Privat	Matspecialen Catering	Kvalitetsleder			07.02.10
Privat	Idun	Strategisk innkjøper		analytisk	07.02.10
				offensiv	
				selvstendig	
				teamorientering	
				gode kommunikasjonsevner	
Privat	STL (Kriminalomsorgens yrkesforbund)	Informasjonsmedarbeider		formuleringsevne	07.02.10
				gode samarbeidsevner	
				selvstendig	
				ryddighet	
Privat	Utdanningsforbundet	Samfunnsøkonom	selvstendig	samfunnsengasjert	07.02.10
				formidlingsevne	
				fremstillingsevne	
				med arbeidskapasitet	
Privat	Utdanningsforbundet	økonomimedarbeider		fleksibel	07.02.10
				nøyaktig	
				effektiv	
				gode samarbeidsevner	
Privat	Utdanningsforbundet	Kantinemedarbeider		strukturert	07.02.10
				ordenssans	
				serviceinnstilt	
Privat	Revisorforeningen	Økonomisjef			07.02.10
Ideell organisasjon	Røde Kors	Rådgiver oppsporing		empatisk	13.12.09
				gode samarbeidsevner	

Sektor	Arbeidsgiver	Stillingstittel	Etterspurt egenskap, Aftenpostens papirutgave	Etterspurt egenskap, aktuell annonse på internett	Dato
				ordenssans	
				godt humør	
				pågangsmot	
				gode mellommenneskelige egenskaper	
Ideell organisasjon	Røde Kors	Fagkonsulent		gode kommunikasjonsevner	13.12.09
				gode samarbeidsevner	
				fleksibel	
				selvstendig	
				initiativrik	
				lederegenskaper	
Ideell organisasjon	Røde Kors	Databasekonsulent		gode kommunikasjonsevner	13.12.09
				gode samarbeidsevner	
				fleksibel	
				selvstendig	
				initiativrik	
				lederegenskaper	
				effektiv	
				målrettet	
				pragmatisk	
				fremdriftsskapende	
				detaljorientert	

Sektor	Arbeidsgiver	Stillingstittel	Etterspurt egenskap, Aftenpostens papirutgave	Etterspurt egenskap, aktuell annonse på internett	Dato
Ideell organisasjon	Røde Kors	Prosjektleder		gode kommunikasjonsevner	13.12.09
				gode samarbeidsevner	
				fleksibel	
				selvstendig	
				initiativrik	
				lederegenskaper	
				effektiv	
				måltrett	
				pragmatisk	
				fremdriftsskapende	
				detaljorientert	
				med oversikt	
Ideell organisasjon	Utviklingsfondet	Politikk og informasjonssjef		motiverende lederstil	31.01.10
				teampayer	
				resultatorientert	
				strategisk	
Ideell organisasjon	Bellona	Miljøstrateg/miljøkriger/ miljøanalytiker		kreativ	31.01.10
				åpen	
				strukturert	
				måltrett	
				analytisk	
Ideell organisasjon	Redd Barna	Leder/programkoordinator			31.01.10
Ideell organisasjon	Buskerud folkehøyskole	Rektor		tydelig	31.01.10
				robust	

Sektor	Arbeidsgiver	Stillingstittel	Etterspurt egenskap, Aftenpostens papirutgave	Etterspurt egenskap, aktuell annonse på internett	Dato
				analytisk	
				systematisk	
				omstillingsdyktig	
				trygg	
				godt humør	
				evne til å begeistre	
Ideell organisasjon	Sabima	Rådgiver/seniorrådgiver		miljøengasjert	31.01.10
				strategisk	
				politisk teft	
Ideell organisasjon	FN-sambandet	informasjonskonsulent		ryddighet	31.01.10
				samarbeidsvilje	
				fleksibel	
				utadvendt	
				fremstillingsevne	
Ideell organisasjon	FN-sambandet	konsulent/kontormedarbeider		gode samarbeidsevner	31.01.10
				selvstendighet	
Ideell organisasjon	Redd Barna	Leder Nødhjelp og Beredskap			07.02.10
Ideell organisasjon	Redd Barna	Programkoordinator			07.02.10
Ideell organisasjon	Den norske kirke	Kirkesjef		gode samarbeidsevner	07.02.10
				fleksibel	
				initiativrik	
				selvstendig	
				lederegenskaper	
				motiverende	

Sektor	Arbeidsgiver	Stillingstittel	Etterspurt egenskap, Aftenpostens papirutgave	Etterspurt egenskap, aktuell annonse på internett	Dato
				engasjement	
				forankring i kirkens tro og liv	
				gode kommunikasjonssevner	
				fremstillingsevne	
Ideell organisasjon	Den Norske Kirke	Sjefssekretær		pålitelig	07.02.10
				serviceinnstilt	
				selvstendig	
				strukturert	
				fremstillingsevne	
Ideell organisasjon	Norsk folkehjelp	Rådgiver - Mineavdelingen - fast stilling		tverrkulturell kompetanse	07.02.10
				fremstillingsevne	
Ideell organisasjon	Norwegian Peoples Aid	Finance Manager Angola		adaptability	07.02.10
				flexibility	
Ideell organisasjon	Norwegian Peoples Aid	Program Manager Sudan		leadership skills	07.02.10
				teambuilding skills	
				supervisory skills	
				analytical skills	
				interpersonal skills	
				co-operativ attitude	
				cultural sensitivity	
Ideell organisasjon	Hallingdal Folkehøgskole	Rektor		gode samarbeidsevner	07.02.10
				gode kommunikasjonssevner	

Sektor	Arbeidsgiver	Stillingstittel	Etterspurt egenskap, Aftenpostens papirutgave	Etterspurt egenskap, aktuell annonse på internett	Dato
Ideell organisasjon	Diabetesforbundet	Rådgiver		mangler	28.03.10
Ideell organisasjon	Norges Blindeforbund	Rådgiver		initiativrik	28.03.10
				gode kommunikasjonssevner	
				gode samarbeidsevner	
Kommune	Oslo kommune (UKE)	Juridiske rådgivere	selvstendig		13.12.09
			analytisk		
			målrettet		
			strukturert		
			gode kommunikasjonssevner		
Kommune	Bærum kommune	Sykepleier		gode kommunikasjonssevner	13.12.09
				gode samarbeidsevner	
Kommune	Bærum kommune	Rådgiver		selvstendig	13.12.09
				gode samarbeidsevner	
				fleksibel	
				fremstillingsevne	
Kommune	Ruter #	Produksjonsdirektør	entusiastisk	samme	31.01.10
			engasjert		
Kommune	Ruter #	Administrasjonssjef	inspirerende	samme	31.01.10
			serviceinnstilt		
			selvstendig		
			initiativrik		

Sektor	Arbeidsgiver	Stillingstittel	Etterspurt egenskap, Aftenpostens papirutgave	Etterspurt egenskap, aktuell annonse på internett	Dato
			samlende		
			entusiastisk		
Kommune	Kongsving Kommune	Rådmann	Innsikt		31.01.10
			resultatorientert		
			utviklingsorientering		
			strategisk		
			gjennomføringsevne		
			utadvendt		
			gode kommunikasjonssevner		
Kommune	Helse sørøst	Stabssjef	selvstendighet		31.01.10
			initiativ		
			gjennomføringsevne		
Kommune	Helse Sørøst	Direktør -Kjøp av helsetjenester		verdiforankring	07.02.10
				personlig engasjement	
				profesjonalitet	
				god vurderingsevne	
				integritet	
				selvstendig	
				systematisk	
				initiativrik	
				resultatorientert	

Sektor	Arbeidsgiver	Stillingstittel	Etterspurt egenskap, Aftenpostens papirutgave	Etterspurt egenskap, aktuell annonse på internett	Dato
				relasjonsskapende evner	
				gode kommunikasjonsevner	
Kommune	Fylkesmannen i Oslo & Akershus	Rådgiver		helhetstenkende	07.02.10
				strategisk	
				initiativrik	
				strukturert	
				analytisk	
				gjennomføringsevne	
				selvstendig	
				gode kommunikasjonsevner	
				gode samarbeidsevner med arbeidskapasitet	
Kommune	Politiet	Avdelingsleder		lederegenskaper	07.02.10
				selvstendig	
				teamorientering	
				fleksibel	
				initiativrik	
				løsningsorientert	
				helhetstenkende	
				integritet	
				gode samarbeidsevner	
				gode kommunikasjonsevner	

Sektor	Arbeidsgiver	Stillingstittel	Etterspurt egenskap, Aftenpostens papirutgave	Etterspurt egenskap, aktuell annonse på internett	Dato
				empatisk	
				positiv	
				åpen	
				ærlig	
Kommune	Oslo Kommune	Eiendomsansvarlig	moden	gode samarbeidsevner	07.02.10
				gode kommunikasjonsevner	
				strukturert	
				serviceinnstilt	
				selvstendig	
				fremstillingsevne	
Kommune	Porsgrunn Kommune	Virksomhetsleder		godt humør	07.02.10
				glimt i øyet	
Kommune	PP-tjenesten	PP-rådgiver			07.02.10
Kommune	Oslo Kommune, Ullevålsveien	Seksjonsleder	robust	samme	07.02.10
			måltrett		
			analytisk		
			selvstendig		
			reflektert		
Kommune	Oslo Kommune Sykehjemsetaten	Hjelpepleiere		faglig engasjert	07.02.10
				gode samarbeidsevner	
				motivert	
				mulighetssøkende	
Kommune	Oslo Kommune Sykehjemsetaten	Sykepleiere		selvstendig	07.02.10
				teamorientering	
				engasjert	

Sektor	Arbeidsgiver	Stillingstittel	Etterspurt egenskap, Aftenpostens papirutgave	Etterspurt egenskap, aktuell annonse på internett	Dato
				faglig dyktig	
				formidlingsevne	
Kommune	Oslo Kommune Sykehjemsetaten	Sykepleier 2		selvstendig	07.02.10
				lagspiller	
				kreativ	
				faglig bevisst	
				mulighetssøkende	
				ressursorientert	
Kommune	Oslo Kommune Sykehjemsetaten	Konsulent		blid	07.02.10
				utadvendt	
				selvstendig	
				gode samarbeidsevner	
				effektiv	
Kommune	Nittedal kommune	Økonomisjef		gode samarbeidsevner	07.02.10
				visjonær	
				uredd	
				åpen	
				tydelig	
				tillitsvekkende	
				teampayer	
				ansvarsfull	
				delegerende	
				gjennomføringsevne	
				fremstillingsevne	
Kommune	Oslo Havn	Informasjonssjef		selvstendig	07.02.10
				initiativrik	

Sektor	Arbeidsgiver	Stillingstittel	Etterspurt egenskap, Aftenpostens papirutgave	Etterspurt egenskap, aktuell annonse på internett	Dato
				lederegenskaper	
				gjennomføringsevne	
				politisk forståelse	
				analytisk	
Kommune	Osloskolen	Rektorer	tydelig		07.02.10
			måltrett		
			ambisiøs		
Kommune	Oslo Kommune	Førstekonsulent		gode samarbeidsevner	07.02.10
				selvstendig	
				systematisk	
Kommune	Politiet	Overbetjent		initiativrik	07.02.10
				løsningsorientert	
				strategisk	
				proaktiv	
				gode samarbeidsevner	
				systematisk	
				målbevisst	
				motivert	
				resultatorientert	
				utadvendt	
				serviceinnstilt	
Kommune	Politiet	Teamleder		strategisk	07.02.10
				måltrett	
				løsningsorientert	
				med planleggingsevner	
				prioriteringsevner	

Sektor	Arbeidsgiver	Stillingstittel	Etterspurt egenskap, Aftenpostens papirutgave	Etterspurt egenskap, aktuell annonse på internett	Dato
				organisert lederevner gjennomføringsevne gode kommunikasjonsevner gode samarbeidsevner selvstendig fleksibel ansvarsbevisst kulturelt kompetent positiv åpen ærlig	
Kommune	Politiet	Kommunikasjonsrådgiver		fremstillingsevne gode kommunikasjonsevner gode samarbeidsevner godt humør løsningsorientert helhetstenkende selvstendig initiativrik	07.02.10
Kommune	Politiet	Politibetjent		gode samarbeidsevner løsningsorientert beslutningsdyktig kulturforståelse	07.02.10

Sektor	Arbeidsgiver	Stillingstittel	Etterspurt egenskap, Aftenpostens papirutgave	Etterspurt egenskap, aktuell annonse på internett	Dato
				med arbeidskapasitet	
Kommune	Politiet	Førstekonsulent		utadvendt	07.02.10
				initiativrik	
				løsningsorientert	
				selvstendig	
				pliktoppfyllende	
				fleksibel	
				kulturforståelse	
				teamorientering	
				selvstendig	
				gode samarbeidsevner	
				gode kommunikasjonsevner	
				helhetstenkende	
				effektiv	
Kommune	Psykiatrien i Vestfold	Gruppeterapeut		gode samarbeidsevner	07.02.10
Kommune	Politiet	Økonomisjef		løsningsorientert	07.02.10
				resultatorientert	
				endringskompetanse	
				endringsvilje	
				fremstillingsevne	
				gode samarbeidsevner	
Kommune	Buskerudbyen	Samferdselsplanlegger		løsningsorientert	28.03.10
				relasjonsbyggende	
				fremstillingsevne	

Sektor	Arbeidsgiver	Stillingstittel	Etterspurt egenskap, Aftenpostens papirutgave	Etterspurt egenskap, aktuell annonse på internett	Dato
Kommune	Buskerudbyen	Arealplanlegger		løsningsorientert	28.03.10
				relasjonsbyggende	
				fremstillingsevne	
Kommune	Oslo Kommune Bryn	Rektor i grunnskole	tydelig		28.03.10
			målrettet		
			ambisiøs		
Kommune	Loftsrud	Rektor i grunnskole	tydelig		28.03.10
			målrettet		
			ambisiøs		
Kommune	Grefsen	Rektor i grunnskole	tydelig		28.03.10
			målrettet		
			ambisiøs		
Kommune	Rommen	Rektor i grunnskole	tydelig		28.03.10
			målrettet		
			ambisiøs		
Kommune	Svarttjern	Rektor i grunnskole	tydelig		28.03.10
			målrettet		
			ambisiøs		
Kommune	Vålerenga	Rektor i grunnskole	tydelig		28.03.10
			målrettet		
			ambisiøs		

Sektor	Arbeidsgiver	Stillingstittel	Etterspurt egenskap, Aftenpostens papirutgave	Etterspurt egenskap, aktuell annonse på internett	Dato
Kommune	Østensjø	Rektor i grunnskole	tydelig		28.03.10
			målrettet		
			ambisiøs		
Kommune	Nordstrand	Rektor i videregående	tydelig		28.03.10
			målrettet		
			ambisiøs		
Kommune	Nydalen	Rektor i videregående	tydelig		28.03.10
			målrettet		
			ambisiøs		
Kommune	Oslo Kommune Byrådsavdel for eldre og sosiale tjenester	Spesialrådgiver 1	selvstendig	mangler	28.03.10
			gode samarbeidsevner		
			fremstillingsevne		
Kommune	Oslo Kommune Byrådsavdel for eldre og sosiale tjenester	Spesialrådgiver 2	selvstendig	mangler	28.03.10
			gode samarbeidsevner		
			fremstillingsevne		
Kommune	Oslo Kommune Byrådsavdel for eldre og sosiale tjenester	Spesialrådgiver -vikariat	selvstendig	mangler	28.03.10
			gode samarbeidsevner		
			fremstillingsevne		
Kommune	Kommune	Rådgiver/spesialrådgiver	selvstendig	mangler	28.03.10
			gode samarbeidsevner		
			fremstillingsevne		
Kommune	Oslo kommune Persbråten	Avdelingsleder/inspektør		faglig innsikt	28.03.10

Sektor	Arbeidsgiver	Stillingstittel	Etterspurt egenskap, Aftenpostens papirutgave	Etterspurt egenskap, aktuell annonse på internett	Dato
	Vgs.			gode kommunikasjonsevner	
				tydelig	
				gode samarbeidsevner	
Kommune	Oslo kommune Persbråten Vgs.	Avdelingsleder/inspektør idrettsfag		faglig innsikt	28.03.10
				gode kommunikasjonsevner	
				tydelig	
				gode samarbeidsevner	
Kommune	Oslo kommune Ullern Vgs.	Vikariat diverse		gode samarbeidsevner	28.03.10
				kreativitet	
Kommune	Ski kommune Vevelstadåsen skole	Rektor		motiverende	28.03.10
				synlig	
				gode samhandlingsegenskaper	
				gode kommunikasjonsevner	
				tydelig	
				omsorgsfull	
				inkluderende	
				lederegenskaper	
				fremdriftsskapende	
				prioriteringsevner	
				humoristisk	
				sosial	

Sektor	Arbeidsgiver	Stillingstittel	Etterspurt egenskap, Aftenpostens papirutgave	Etterspurt egenskap, aktuell annonse på internett	Dato
				inspirerende	
Kommune	Solør Vgs.	Undervisningsstilling Yrkessjåførlærer		gode samarbeidsevner gode kommunikasjonsevner	28.03.10
Kommune	Varbas as	Administrerende direktør	samlende representativ lederegenskaper menneskesentrert ryddighet		28.03.10
Kommune	Oslo kommune Områdedirektør	Skolegruppe E		målrettet handlingsorientert uredd visjonær operativ god gjennomslagskraft lederferdigheter motiverende nyskapende	28.03.10
Kommune	Oslo kommune Områdedirektør	Skolegruppe F		målrettet handlingsorientert uredd visjonær operativ god gjennomslagskraft lederferdigheter motiverende	28.03.10

Sektor	Arbeidsgiver	Stillingstittel	Etterspurt egenskap, Aftenpostens papirutgave	Etterspurt egenskap, aktuell annonse på internett	Dato
				nyskapende	

10.3 Oversettelse

Dato	Annonse	Stillingstittel	Tekstbit	Etterspurt karakteregenskap
13.12.09	Lemminkalnen	Regiondirektør øst	"god til å motivere ansatte"	motiverende
13.12.09	Lemminkalnen	Teknisk direktør	"dyktiggjøre andre for å nå organisasjonens mål"	dyktiggjørende
			"du jobber hardt"	hardtarbeidende
			"fohandlingsvant på høyt nivå"	gode forhandlingsevner
13.12.09	Schibsted	Compliance Officer	"trives i en selvstendig rolle"	selvstendig
			"flink til å kommunisere"	gode kommunikasjonsevner
13.12.09	Konica Minolta	Markedskonsulent	"godt humør"	humørfyllt
13.12.09	Konica Minolta	Servicetekniker	"yte god service"	serviceinnstilt
			"jobbe godt i team"	gode samarbeidsevner
13.12.09	Konica Minolta	Miljø-/kvalitetssjef	"opptatt av miljøspørsmål/ ha erfaring fra miljøarbeid"	miljøengasjert
13.12.09	Konica Minolta	Servicesjef	"vilje og evne til å sette seg inn i den nyeste teknologien"	teknologiinteressert
13.12.09	MASKINpakking	Fabrikksjef	"du tar initiativ"	initiativrik
			"du tar ansvar"	ansvarsbevisst
			"bidrar til å skape godt arbeidsmiljø for våre ansatte"	omsorgsfull
13.12.09	Monier	Lagersjef	"Vant til å motivere mennesker"	motiverende
			"orden og struktur er selvsagt vesentlig"	strukturert
			"får frem det beste i andre"	inspirerende
13.12.09	Oslo kommune (UKE)	jur. Rådgivere	"trives i en selvstendig rolle"	selvstendig
13.12.09	Findus	HR Manager	"kjennetegnes av struktur"	strukturert
			"kjennetegnes av (...) målfokus"	målrettet

Dato	Annonse	Stillingstittel	Tekstbit	Etterspurt karakteregenskap
			"kjennetegnes av (...) kvalitet i samarbeid med andre"	gode samarbeidsevner
13.12.09	Findus	QA Director	"evner å tydeliggjøre kvalitetsdimensjonen"	kvalitetsorientert
13.12.09	Findus	Logistics Manager	"har gjennomføringskraft"	gjennomføringsdyktig
13.12.09	Findus	Key Account Man.	"i stand til å ta egne initiativ"	initieringsdyktig
13.12.09	Konica Minolta	Løsningsselger	"med sterkt konkurranseinstinkt"	konkurranseinnstilt
			"trives med å jobbe i team"	teamorientert
13.12.09	Konica Minolta	Servicetekniker	"kunne jobbe godt i team"	teamorientert
13.12.09	Konica Minolta	Servicesjef	"Jobbe like godt selvstendig og i team"	selvstendig
				teamorientert
			"tar utfordringen og gjør noe med den"	satsningsvillig
				løsningsorientert
13.12.09	MASKINpakking	Fabrikkssjef	"du tar initiativ"	initiativrik
13.12.09	Rec Wafer	Diverse stillinger	"take initiativ"	ability to initiate
			"ability to cooperate"	ability to cooperate
			"persistance in managing of best practices"	persistance in managing of best practices
			"strong ability to listen"	ability to listen
			"good interhuman understanding"	good interhuman understanding
13.12.09	LEGO	Assistant Account Manager	"drives til å oppnå gode resultater"	resultatorientert
			"trives med å ta ansvar"	ansvarsfull
13.12.09	Røde kors	Rådgiver	"evner og har vilje til å samarbeide"	gode samarbeidsevner
			"sans for orden og systemer"	ordenssans
			"behersker å føre samtaler med mennesker i krise"	gode mellommenneskelige egenskaper
13.12.09	Røde kors	Databasekonsulent	"du skaper fremdrift"	fremdriftskapende
			"trives med (...) små detaljer"	detaljørorientert

Dato	Annonse	Stillingstittel	Tekstbit	Etterspurt karakteregenskap
			"holder oversikt og trives med (...) de store bildene"	oversikt
31.01.10	NAV	Leder	evne til å motivere	motiverende
			evne til å prioritere	prioriteringsevne
			evne til å gjennomføre	gjennomføringsevne
			evne til å oppnå resultater	resultatbevisst
31.01.10	Statnett	Controller	"evne til nytenkning"	nytenkende
31.01.10	Kommunal- og regionaldepartementet	Utredningsleder	"evne til samarbeid"	samarbeidsevne
31.01.10	Kommunal- og regionaldepartementet	Utredningsleder	"evne til samarbeid"	samarbeidsevne
31.01.10	Terramar		"evne til å planlegge"	planleggingsevne
			"ønsker å lykkes med andre"	teamorientert
31.01.10	Jernbaneverket	Prosjektleder	"evne til å engasjere og lede"	engaserende
				gode lederegenskaper
			"evne og vilje til å nå resultater"	resultatbevisst
31.01.10	NRK		"evne å skape gode relasjoner"	relasjonsskapende
07.02.10	Proact	Sr. Systemkonsulent	"tar lett til seg ny kunnskap"	lærenem
07.02.10	Scandpower	Safety Professionals	"enjoy working with good colleagues"	social
07.02.10	NBBL	Prosjektleder	"kommuniserer godt og klart"	gode kommunikasjonsevner
07.02.10	BASS	Consulting manager	"always deliver on time"	reliable
07.02.10	Statens Pensjonskasse	Arkivleder	"vi forventer å få en leder som vektlegger fleksibilitet og høy servicegrad"	fleksibel
				serviceminded
07.02.10	CAMB	Prosjekt Manager	"Evne til å lede"	lederegenskaper
			"evne til å inspirere"	inspirerende
			"evne til å tenke strategisk"	strategiske evner

Dato	Annonse	Stillingstittel	Tekstbit	Etterspurt karakteregenskap
			"evne til å lede team"	gode samarbeidsevner
07.02.10	Justisdepartementet	Ekspedisjonssjef	"evne til å opparbeide tillit i hele org."	tillitsvekkende
			"må kunne håndtere media på en god måte"	mediadyktig
07.02.10	Burmeister	Salgsansvarlig	"med egendriv"	driftig
07.02.10	Olje- og energi-	Kommunikasjonssjef	"evne til å lede"	lederevner
			"evne til å inspirere"	inspirerende
07.02.10	Kunnskaps-	Fagdirektør	"evne til å motivere"	motiverende
			"evne til å bygge relasjoner"	relasjonsbyggende
			"evne til å inspirere"	inspirerende
			"evne til å kommunisere"	gode kommunikasjonsevner
07.02.10	Justis-	Seniorrådgiver/rådgiver	"evne til samarbeid"	gode samarbeidsevner
07.02.10	Justis-	Rådgiver/seniorrådgiver	"evne til samarbeid"	samarbeidsevne
07.02.10	Olje- og energi-	Rådgiver/førstekonsonsulent	"gode evner til samarbeid"	gode samarbeidsevner
07.02.10	Nordea	Lederstilling	"kan ta ansvar"	ansvarsfull
			"kan motivere team"	motiverende
07.02.10	BTU	Documentation Engineer	"liker å jobbe i team"	teamorientert
07.02.10	BTU	Mekanisk skriver	"teamwork skills"	teamoriented
			"ability to present information to groups effectively"	presentation skills
			"good written and verbal (sic!) communication skills in english"	communication skills
07.02.10	Statsbygg	Prosjektøkonom	"liker å jobbe i team"	teamorientert
			"tar initiativ"	initiativrik
			"tar ansvar"	ansvarsfull
			"gode organisatoriske evner"	organisert
07.02.10	Statsbygg	Prosjektstyrer	"liker teamarbeid"	teamorientert

Dato	Annonse	Stillingstittel	Tekstbit	Etterspurt karakteregenskap
			"evner å samarbeide"	gode samarbeidsevner
07.02.10	Statsbygg	Førstekonsulent	"liker å jobbe i team"	teamorientert
			"evne til å stå på"	Stå – på - evne
07.02.10	Statsbygg	Driftssjef	"evne til å få frem det beste i medarbeidere"	inspirerende
			"må kunne planlegge"	planleggingsevne
			"må kunne prioritere"	prioriteringsevne
07.02.10	Riksrevisjonen	Leder	"legger vekt på nytenkning"	nytenkende
			"utøver lederskap i samsvar med Riksrevisjonens verdier lagånd, åpenhet og respekt"	lagspiller
				åpen
				respektfull
			"evne til å motivere og inspirere (...) fleksibilitet"	motiverende
				inspirerende
				fleksibel
07.02.10	Bohus	Controller	"liker å jobbe i team"	teamorientert
07.02.10	Politiet	Avdelingsleder	"evne til å jobbe i team"	teamorientert
			"høy grad av fleksibilitet"	fleksibel
			"evne til å tenke helhetlig"	helhetstenkende
07.02.10	Meteorologisk Institutt	Applikasjonsansvarlig	"evne til å behandle folk i vanskelig livssituasjon"	empati
			"gode evner for kommunikasjon og samarbeid"	gode samarbeidsevner
				gode kommunikasjonsevner
07.02.10	Affect	Konsulenter	"trives godt i team"	teamorientert
07.02.10	Jernbaneverket	Fagansvarlig	"evne til å tenke helhetlig"	helhetstenkende
			"kommuniserer godt og samarbeider godt"	gode kommunikasjonsevner
				gode samarbeidsevner
			"evne til å inspirere"	inspirerende
07.02.10	Mercuri Urwal	Distribution Sales	"god erfaring fra ulike forhandlingssituasjoner"	forhandlingsevner

Dato	Annonse	Stillingstittel	Tekstbit	Etterspurt karakteregenskap
		Manager	"drives til å oppnå gode resultater"	resultatbevisst
07.02.10	Mercuri Urwal	Markeding Coordinator	"trives med å ta ansvar"	ansvarsfull
07.02.10	Skatteetaten	Teamleder	"vilje til å jobbe på standardiserte måter"	systemvillig
			"gode evner til å kommunisere"	gode kommunikasjonsevner
07.02.10	Kanvas	Alle	"Vil utvikle deg"	utviklingsvillig
07.02.10	Glitter	Salgssjef	"for å lykkes kreves sterkt engasjement"	engasjert
			"evne til å motivere"	motiverende
			"tydelighet"	tydelig
			"sterk på kommunikasjon"	gode kommunikasjonsevner
07.02.10	CFO		"kan stille kritiske spørsmål"	med kritisk sans
07.02.10	Kongsberg	Softwareutvikler	"flink til å samarbeide"	gode samarbeidsevner
07.02.10	Kongsberg	Ingeniør	"evne til å ta initiativ"	initiativrik
07.02.10	Kongsberg	Kvalitetsingeniør	"være fokusert på å opprettholde et høyt kvalitetsnivå"	kvalitetsbevisst
07.02.10	Kongsberg	Elektroingeniør	"du jobber med detaljer, men er istand til å se helheten"	detaljørientert
				helhetsblikk
07.02.10	Kongsberg	Kontraktssjef	"evnen til å jobbe i team"	teamorientert
			"er komfortabel med aktivt og synlig å representere museet"	representativ
07.02.10	Kongsberg	International Sales Manager	"Understanding of cultural differences"	Cultural tolerance
07.02.10	Delta	Regionleder	"tilfører kollegialet kompetanse og energi"	kompetent
				energisk
			"preges av respekt, lojalitet og godt humør"	respektfull
				lojal
				godt humør

Dato	Annonse	Stillingstittel	Tekstbit	Etterspurt karakteregenskap
07.02.10	Enøk	rådgiver	"vi søker en (...) person som kan kombinere engasjement"	engasjert
07.02.10	Reinertsen	HMS Leder	"samarbeide godt med andre"	gode samarbeidsevner
			"trives i rollen som leder"	lederegenskaper
07.02.10	Difi	Underdirektører	"evne til å drive prosesser fremover og få til resultater"	driftig
				resultatorientert
07.02.10	Innovasjon Norge	Satsningsansvarlig	"i tillegg til å være en god leder"	gode lederegenskaper
07.02.10	Tarantell	Prosjektledere	"evne til å motivere og skape entusiasme"	motiverende
				entusiastisk
07.02.10	UDI	Brukerstøtteansvarlig	"god til å kommunisere"	gode kommunikasjonsevner
07.02.10	UDI	Systemansvarlig	"evne til å drive prosesser"	driftig
			"evne til å bygge kontaktnett"	relasjonsbyggende
07.02.10	Synfiber Workwear	Distriktsansvarlig	"Utpreget holdning til kundeservice"	serviceminded
			"opptatt av å skape resultater"	resultatorientert
07.02.10	Difi	Rådgiver/Seniorrådgiver	"evner å tenke helhetlig"	helhetstenkende
			"en god relasjonsbygger"	relasjonsbyggende
07.02.10	Difi	Rådgiver/Seniorrådgiver	"fokus på å oppnå resultater"	resultatorientert
07.02.10	Den norske kirke	Kirkefagsjef	"evne til å lede og motivere andre"	gode lederegenskaper
				motiverende
07.02.10	Aktiv Kapital	Saksbehandler	"sikker i din kommunikasjon"	gode kommunikasjonsevner
			"vil gjerne påvirke kunden"	gode påvirkningsegenskaper
			"har lett for å tilpasse deg"	tilpasningsdyktig
07.02.10	Oslo kommune	Hjelpepeleiere	"vi søker (...) som er faglig engasjert (...) motivasjon"	faglig engasjert
				motivert
			"ser muligheter der andre ser begrensinger"	mulighetssøkende
07.02.10	Oslo Kommune	Eiendomsansvarlig	"erfaring"	moden
07.02.10	Oslo kommune	Sykepleiere	"liker å jobbe i team"	teamorientert

Dato	Annonse	Stillingstittel	Tekstbit	Etterspurt karakteregenskap
07.02.10	Oslo kommune	Konsulent	"kan arbeide effektivt"	effektiv
07.02.10	Norsk folkehjelp	Rådgiver Mineavdelingen	"kjennskap til tverrkulturelle utfordringer i forbindelse med internasjonale prosjekter"	tverrkulturell kompetanse
07.02.10	EasyLux	Sales Manager Norway	"able to work in teams (...) and autonomously"	teamorientert
				self-going
07.02.10	Norsk Pasientskadeerstatning	Porteføljeforvalter	"du må kunne kommunisere godt"	gode kommunikasjonsevner
07.02.10	DNB Nor	Fagansvarlig	"kunne ta initiativ"	initiativrik
			"du kommuniserer bra og er flink til å bygge relasjoner"	gode kommunikasjonsevner
				relasjonsbyggende
			"du bidrar til våre verdier"	verdiloyal
07.02.10	Utdanningsforbundet	Samfunnsøkonom	"evne til å formidle komplekst stoff"	formidlingsevne
07.02.10	Statens veivesen	Bibliotekar	"evne til å se totalbilde samtidig som man har øye for detaljer"	helhetsorientert
				detaljorientert
07.02.10	Nittedal kommune	Økonomisjef	"skaper tillit og spiller medarbeiderne gode"	tillitskapende
				teampiller
			"tar ansvar og delegerer"	ansvarsfull
				delegerende
07.02.10	Oslo Havn	Informasjonssjef	"kan lede og gjennomføre oppgaver"	gode lederegenskaper
				gjennomføringsevne
			"forståelse for politiske prosesser"	politisk forståelse
07.02.10	Norwegian Peoples Aid	Finance Manager Angola	"ability to work under and adapt to challenging environment"	adaptability
07.02.10	Boligbygg	Husleiekontrakt	"høy grad av servisorientering"	serviceorientert
07.02.10	SINTEF	Forskere/sivilingenører	"du liker å arbeide (...) i team"	teamorientert

Dato	Annonse	Stillingstittel	Tekstbit	Etterspurt karakteregenskap
07.02.10	SINTEF	Ingeniør	"kan uttrykke deg muntlig og skriftlig"	fremstillingsevne
07.02.10	Mattilsynet	Førstekonsulent/rådgiver	"evne til å prioritere"	prioriteringsevne
07.02.10	Folkehelseinstituttet	Kvalitetsrådgiver	"evne til samarbeid og kommunikasjon"	gode samarbeidsevner
				gode kommunikasjonsevner
			"evne til strukturert, selvstendig og målrettet arbeid"	struktur
				selvstendighet
				målrettet
07.02.10	Politiet	Seksjonssjef	"kunne planlegge og prioritere"	planleggingsevne
				prioriteringsevner
			"kunne organisere, lede og gjennomføre"	organiseringsevner
				lederevner
				gjennomføringsevner
			"med kulturforståelse"	kulturelt kompetent
07.02.10	Politiet	Kom.rådgiver	"evne til å finne nye løsninger"	løsningsorientert
			og til helhetstenkning"	helhetstenkende
07.02.10	Politiet	Politibetjent	"evne til å takle stort arbeidspress"	stor arbeidskapasitet
07.02.10	Politiet	Førstekonsulent	"inneha stor grad av fleksibilitet"	fleksibel
			"evne til å arbeide i team"	teamorientert
			"evne til helhetstenkning (...) å arbeide effektivt"	helhetstenkende
				effektiv
07.02.10	Pasientklagenemda	Førstekonsulenter/ rådgivere/sr.	"evne til å arbeide selvstendig og effektivt"	selvstendig
				effektiv
			"fleksibilitet"	fleksibel
07.02.10	Niprox	Rørlegger/ industrirørlegger	"dog med fokus på samarbeid"	samarbeidsorientert
			"du kan motivere deg selv"	selvdreven
07.02.10	Hallingdal Folkehøyskole	Rektor	"evne til samarbeid (...) kommunikasjon"	gode samarbeidsevner
				gode kommunikasjonsevner

Dato	Annonse	Stillingstittel	Tekstbit	Etterspurt karakteregenskap
07.02.10	Forskningsrådet	Seniorrådgiver	"evne til strategisk helhetstenkning"	strategisk
				helhetstenkende
			"du må kunne (...) representere"	representativ
07.02.10	Idun	Strategisk innkjøper	"jobber godt i team"	teamorientert
			"kommuniserer godt på engelsk m/s"	gode kommunikasjonsevner
07.02.10	Proact	Senior systemkonsulent	"flink til å kommunisere"	gode kommunikasjonsevner
28.03.10	Oslo kommune	Diverse	"evne til (...) selvstendig arbeid og samarbeid"	selvstendighet
				god samarbeidsevne
28.03.10	Persbråten Vgs.	inspektør	"evne til samarbeid er avgjørende"	gode samarbeidsevner
28.03.10	Ski kommune Vevelstadåsen skole	Rektor	"synlig, til stede i hele virksomheten"	synlig
			"vilje og evne til å lede gode utviklingsprosesser"	gode lederegenskaper
			"kunne prioritere"	fremdriftskapende
			"evne til å inspirere faglig"	prioriteringsevne
28.03.10	Varbas as	Adm. direktør	"ledererfaring med gode tilbakemeldinger"	inspirerende
			"interesse for å arbeide med og utvikle mennesker"	gode lederegenskaper
28.03.10	Oslo kommune Områdedirektør	Skolegruppe E/ skolegruppe F	"kunne formidle mål og skape oppslutning"	gode lederegenskaper
			"kunne motivere"	god gjennomslagskraft
			"initiere fornyelse"	motiverende
28.03.10	Norges Blindeforbund	Rådgiver	"vilje til å ta initiativ"	nyskapende
				initiativrik

10.4 Resultat: prototypiske egenskaper, faktiske tall og prosentvis

Virtue/ Operativ	Prototypiske egenskaper	Stat	Privat næringsliv	Organisasjon	Kommune	Totalt
Virtue	Gode samarbeidsevner	71	70	10	28	179
Operativ	Selvstendighet	42	53	10	17	122
Operativ	Strukturert	46	51	5	5	107
Virtue	Gode kommunikasjonsevner	33	44	7	11	95
Virtue	Initiativrik	39	28	7	6	80
Operativ	Formuleringsevne	33	11	5	11	60
Operativ	Resultatorientert	24	26	2	2	54
Operativ	Analytisk	17	24	4	3	48
Virtue	Pågangsmot	6	27	2	6	41
Virtue	Engasjert	18	17	4	2	41
Virtue	Løsningsorientert	17	15	0	9	41
Operativ	Målrrettet	8	13	4	15	40
Operativ	Serviceinnstilt	17	17	2	2	38
Virtue	Lederegenskaper	9	17	4	7	37
Virtue	Omgjengelig	8	23	0	2	33
Operativ	Fleksibel	10	14	6	3	33
Operativ	Relasjonskapende evner	9	17	0	3	29
Operativ	Lønnsomhetsorientering	2	27	0	0	29
Virtue	Gjennomføringsevne	15	7	2	4	28
Virtue	Nøyaktig	10	15	2	0	27
Operativ	Utadvendt	6	15	2	4	27
Virtue	Kreativ	8	12	1	4	25
Virtue	Humoristisk	8	11	1	5	25
Virtue	Motiverende	3	15	2	3	23

Stat %	Privat næringsliv %	Organisasjon %	Kommune %	Totalt %
12 %	9 %	9 %	12 %	11 %
7 %	7 %	9 %	7 %	7 %
8 %	7 %	4 %	2 %	6 %
6 %	6 %	6 %	5 %	6 %
7 %	4 %	6 %	3 %	5 %
6 %	1 %	4 %	5 %	4 %
4 %	3 %	2 %	1 %	3 %
3 %	3 %	3 %	1 %	3 %
1 %	4 %	2 %	3 %	2 %
3 %	2 %	3 %	1 %	2 %
3 %	2 %	0 %	4 %	2 %
1 %	2 %	3 %	6 %	2 %
3 %	2 %	2 %	1 %	2 %
2 %	2 %	3 %	3 %	2 %
1 %	3 %	0 %	1 %	2 %
2 %	2 %	5 %	1 %	2 %
2 %	2 %	0 %	1 %	2 %
0 %	4 %	0 %	0 %	2 %
3 %	1 %	2 %	2 %	2 %
2 %	2 %	2 %	0 %	2 %
1 %	2 %	2 %	2 %	2 %
1 %	2 %	1 %	2 %	1 %
1 %	1 %	1 %	2 %	1 %
1 %	2 %	2 %	1 %	1 %

Virtue/ Operativ	Prototypiske egenskaper	Stat	Privat næringsliv	Organisasjon	Kommune	Totalt
Virtue	Helhetstenkende	12	6	1	4	23
Virtue	Inspirerende	12	5	2	1	20
Virtue	Ansvarsfull	3	14	0	2	19
Virtue	Med arbeidskapasitet	4	12	0	2	18
Virtue	Tydelig	1	2	1	14	18
Operativ	Strategisk	6	5	3	3	17
Virtue	Integritet	3	10	2	1	16
Virtue	Gode mellommenneskelige egenskaper	3	11	1	1	16
Virtue	Entusiastisk	2	10	2	0	14
Operativ	Gode overtalelsesevner	0	9	0	2	11
Operativ	Kundeorientering	5	6	0	0	11
Operativ	Ærgjerrig	0	1	0	10	11
Virtue	Samlende	4	2	2	2	10
Operativ	Omstillingdyktig	2	5	1	2	10
Operativ	Utviklingsorientering	5	4	1	0	10
Virtue	Åpen	1	4	1	3	9
Virtue	Fremtidsrettet	4	4	0	1	9
Operativ	Effektiv	4	1	2	2	9

Totalt prototypiske
egenskaper

571

761

115

237

1684

Stat %	Privat næringsliv %	Organisasjon %	Kommune %	Totalt %
2 %	1 %	1 %	2 %	1 %
2 %	1 %	2 %	0 %	1 %
1 %	2 %	0 %	1 %	1 %
1 %	2 %	0 %	1 %	1 %
0 %	0 %	1 %	6 %	1 %
1 %	1 %	3 %	1 %	1 %
1 %	1 %	2 %	0 %	1 %
1 %	1 %	1 %	0 %	1 %
0 %	1 %	2 %	0 %	1 %
0 %	1 %	0 %	1 %	1 %
1 %	1 %	0 %	0 %	1 %
0 %	0 %	0 %	4 %	1 %
1 %	0 %	2 %	1 %	1 %
0 %	1 %	1 %	1 %	1 %
1 %	1 %	1 %	0 %	1 %
0 %	1 %	1 %	1 %	1 %
1 %	1 %	0 %	0 %	1 %
1 %	0 %	2 %	1 %	1 %

10.5 Resultat: kilonivå, nominell fremstilling

Underkategorier	Stat	Privat næringsliv	Organisasjon	Kommune	Totalt
Citizenship	111	122	16	42	291
Social intelligence	48	88	11	17	164
Vitality	48	68	11	14	141
Leadership	32	44	11	29	116
Persistence	22	21	3	7	53
Perspective	17	15	2	10	44
Prudence	14	21	2	0	37
Creativity	8	12	1	4	25
Humor	8	11	1	5	25
Integrity	4	16	2	2	24
Open mindedness	3	6	2	3	14
Fairness	3	4	1	1	9
Curiosity, love of learning	2	4	0	2	8
Kindness	0	3	0	2	5
Love	0	1	0	0	1
Forgiveness and mercy	1	0	0	0	1
Humility and modesty	0	1	0	0	1
Spirituality	0	0	1	0	1
Bravery	0	0	0	0	0
Moderation	0	0	0	0	0
Self-regulation	0	0	0	0	0
Appreciation of beauty	0	0	0	0	0
Gratitude	0	0	0	0	0
Hope	0	0	0	0	0

10.6 Resultat: kilonivå, prosentvis fremstilling

Kilo	Stat	Privat næringsliv	Organisasjon	Kommune	Totalt
Citizenship	35 %	28 %	25 %	30 %	30 %
Social intelligence	15 %	20 %	17 %	12 %	17 %
Vitality	15 %	16 %	17 %	10 %	15 %
Leadership	10 %	10 %	17 %	21 %	12 %
Persistence	7 %	5 %	5 %	5 %	6 %
Perspective	5 %	3 %	3 %	7 %	5 %
Prudence	4 %	5 %	3 %	0 %	4 %
Creativity	2 %	3 %	2 %	3 %	3 %
Humor	2 %	3 %	2 %	4 %	3 %
Integrity	1 %	4 %	3 %	1 %	3 %
Open mindedness	1 %	1 %	3 %	2 %	1 %
Fairness	1 %	1 %	2 %	1 %	1 %
Curiosity, love of learning	1 %	1 %	0 %	1 %	1 %
Kindness	0 %	1 %	0 %	1 %	1 %
Love	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Forgiveness and mercy	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Humility and modesty	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Spirituality	0 %	0 %	2 %	0 %	0 %
Bravery	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Moderation	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Self-regulation	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Appreciation of beauty	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %

Kilo	Stat	Privat næringsliv	Organisasjon	Kommune	Totalt
Gratitude	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Hope	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %

10.7 Resultat: meganivå, nominell og prosentvis fremstilling

Meganivå	Stat	Privat næringsliv	Organisasjon	Kommune	Totalt
Wisdom and knowledge	30	37	5	19	91
Courage	74	105	16	23	218
Humanity	48	92	11	19	170
Justice	146	170	28	72	416
Temperance	15	22	2	0	39
Transcendence	8	11	2	5	26

Totalt	321	437	64	138	960
---------------	------------	------------	-----------	------------	------------

Stat	Privat næringsliv	Organisasjon	Kommune	Totalt
9 %	8 %	8 %	14 %	9 %
23 %	24 %	25 %	17 %	23 %
15 %	21 %	17 %	14 %	18 %
45 %	39 %	44 %	52 %	43 %
5 %	5 %	3 %	0 %	4 %
2 %	3 %	3 %	4 %	3 %

10.8 Resultat: giganivå, nominell og prosentvis fremstilling

	Stat	Privat næringsliv	Organisasjon	Kommune	Totalt
--	-------------	--------------------------	---------------------	----------------	---------------

Totalt antall

Virtues	321	437	64	138	960
Operative Karakteregenskaper	250	324	51	99	724
Totalt	571	761	115	237	1684

Prosentvis fordeling

Virtues	56 %	57 %	56 %	58 %	57 %
Operative Karakteregenskaper	44 %	43 %	44 %	42 %	43 %

10.9 Begrepshierarki med tallmateriale (database)

Giganivå	Meganivå	Kilonivå	Prototypisk egenskap	Etterspurt egenskap	Stat	Privat næringsliv	Ideell Organisasjon	Kommune	Sum
Virtues	Wisdom and knowledge	Creativity	Kreativ	kreativ	1	7	1	1	10
Virtues	Wisdom and knowledge	Creativity	Kreativ	kreativitet	0	2	0	1	3
Virtues	Wisdom and knowledge	Creativity	Kreativ	creative	1	0	0	0	1
Virtues	Wisdom and knowledge	Creativity	Kreativ	innovative	0	1	0	0	1
Virtues	Wisdom and knowledge	Creativity	Kreativ	nyskapende	2	0	0	2	4
Virtues	Wisdom and knowledge	Creativity	Kreativ	idérik	1	0	0	0	1
Virtues	Wisdom and knowledge	Creativity	Kreativ	nytenkende	3	2	0	0	5
Virtues	Wisdom and knowledge	Creativity	Kreativ	evne til nytenkning	0	0	0	0	0
Virtues	Wisdom and knowledge	Curiosity, love of learning	Nysgjerrig	nysgjerrig	0	1	0	0	1
Virtues	Wisdom and knowledge	Curiosity, love of learning	Mulighetssøkende	mulighetssøkende	0	0	0	2	2

Giganivå	Meganivå	Kilonivå	Prototypisk egenskap	Etterspurt egenskap	Stat	Privat næringsliv	Ideell Organisasjon	Kommune	Sum
Virtues	Wisdom and knowledge	Curiosity, love of learning	Mulighetssøkende	satsningsvillig	0	1	0	0	1
Virtues	Wisdom and knowledge	Curiosity, love of learning	Læringsevne	læringsevne	0	0	0	0	0
Virtues	Wisdom and knowledge	Curiosity, love of learning	Læringsevne	informasjonssøkende	1	0	0	0	1
Virtues	Wisdom and knowledge	Curiosity, love of learning	Læringsevne	læringsvillighet	1	0	0	0	1
Virtues	Wisdom and knowledge	Curiosity, love of learning	Læringsevne	lærenem	0	2	0	0	2
Virtues	Wisdom and knowledge	Open mindedness	Åpen	åpen	1	4	1	3	9
Virtues	Wisdom and knowledge	Open mindedness	God vurderingsevne	god vurderingsevne	2	1	1	0	4
Virtues	Wisdom and knowledge	Open mindedness	Med kritisk sans	med kritisk sans	0	1	0	0	1
Virtues	Wisdom and knowledge	Perspective	Helhetstenkende	helhetstenkende	8	3	0	4	15

Giganivå	Meganivå	Kilonivå	Prototypisk egenskap	Etterspurt egenskap	Stat	Privat næringsliv	Ideell Organisasjon	Kommune	Sum
Virtues	Wisdom and knowledge	Perspective	Helhetstenkende	med helhetsforståelse	3	1	0	0	4
Virtues	Wisdom and knowledge	Perspective	Helhetstenkende	helhetsblikk	0	1	0	0	1
Virtues	Wisdom and knowledge	Perspective	Helhetstenkende	helhetsorientert	1	0	0	0	1
Virtues	Wisdom and knowledge	Perspective	Helhetstenkende	godt overblikk	0	1	0	0	1
Virtues	Wisdom and knowledge	Perspective	Helhetstenkende	med oversikt	0	0	1	0	1
Virtues	Wisdom and knowledge	Perspective	Visjonær	visjonær	0	3	0	3	6
Virtues	Wisdom and knowledge	Perspective	Moden	reflektert	0	1	0	1	2
Virtues	Wisdom and knowledge	Perspective	Moden	bred livserfaring	1	0	0	0	1
Virtues	Wisdom and knowledge	Perspective	Moden	innsikt	0	0	1	0	1
Virtues	Wisdom and knowledge	Perspective	Moden	moden	0	1	0	1	2
Virtues	Wisdom and knowledge	Perspective	Fremtidsrettet	fremtidsrettet	0	2	0	0	2
Virtues	Wisdom and knowledge	Perspective	Fremtidsrettet	med planleggingsevner	3	1	0	1	5

Giganivå	Meganivå	Kilonivå	Prototypisk egenskap	Etterspurt egenskap	Stat	Privat næringsliv	Ideell Organisasjon	Kommune	Sum
Virtues	Wisdom and knowledge	Perspective	Fremtidsrettet	planleggende	0	1	0	0	1
Virtues	Wisdom and knowledge	Perspective	Fremtidsrettet	evne til langsiktig tenkning	1	0	0	0	1
Virtues	Courage	Bravery			0	0	0	0	0
Virtues	Courage	Persistence	Med arbeidskapasitet	med arbeidskapasitet	4	11	0	2	17
Virtues	Courage	Persistence	Med arbeidskapasitet	hardtarbeidende	0	1	0	0	1
Virtues	Courage	Persistence	Gjennomføringsevne	gjennomføringsevne	15	5	2	4	26
Virtues	Courage	Persistence	Gjennomføringsevne	gjennomføringskraft	0	1	0	0	1
Virtues	Courage	Persistence	Gjennomføringsevne	gjennomføringsdyktighet	0	1	0	0	1
Virtues	Courage	Persistence	Takler press	takler press	1	0	0	0	1
Virtues	Courage	Persistence	Takler press	robust	0	0	1	1	2
Virtues	Courage	Persistence	Stå-på-vilje	stå-på-vilje	2	1	0	0	3
Virtues	Courage	Persistence	Stå-på-vilje	"stayer"-evne	0	1	0	0	1
Virtues	Courage	Integrity	Integritet	integritet	3	2	1	1	7

Giganivå	Meganivå	Kilonivå	Prototypisk egenskap	Etterspurt egenskap	Stat	Privat næringsliv	Ideell Organisasjon	Kommune	Sum
Virtues	Courage	Integrity	Integritet	"persistance in managing of best practises"	0	4	0	0	4
Virtues	Courage	Integrity	Integritet	integrity	0	1	0	0	1
Virtues	Courage	Integrity	Integritet	etterrettelig	0	2	0	0	2
Virtues	Courage	Integrity	Integritet	pålitelig	0	1	1	0	2
Virtues	Courage	Integrity	Integritet	reliabel	0	0	0	0	0
Virtues	Courage	Integrity	Tillitsvekkende	tillitsvekkende	1	5	0	1	7
Virtues	Courage	Integrity	Tillitsvekkende	troverdig	0	1	0	0	1
Virtues	Courage	Vitality	Initiativrik	initiativrik	32	21	6	6	65
Virtues	Courage	Vitality	Initiativrik	initiativ	7	0	1	0	8
Virtues	Courage	Vitality	Initiativrik	initieringsdyktig	0	2	0	0	2
Virtues	Courage	Vitality	Initiativrik	initiative	0	1	0	0	1
Virtues	Courage	Vitality	Initiativrik	ability to initiate	0	4	0	0	4
Virtues	Courage	Vitality	Entusiastisk	entusiastisk	0	5	2	0	7
Virtues	Courage	Vitality	Entusiastisk	faglig entusiasme	0	5	0	0	5
Virtues	Courage	Vitality	Entusiastisk	entusiasme	2	0	0	0	2
Virtues	Courage	Vitality	Motivert	motivert	1	0	0	2	3
Virtues	Courage	Vitality	Energisk	energisk	0	3	0	0	3
Virtues	Courage	Vitality	Pågangsmot	pågangsmot	0	1	0	0	1

Giganivå	Meganivå	Kilonivå	Prototypisk egenskap	Etterspurt egenskap	Stat	Privat næringsliv	Ideell Organisasjon	Kommune	Su m
Virtues	Courage	Vitality	Pågangsmot	proaktiv	0	7	0	1	8
Virtues	Courage	Vitality	Pågangsmot	proactive	0	1	0	0	1
Virtues	Courage	Vitality	Pågangsmot	aktiv	1	0	0	0	1
Virtues	Courage	Vitality	Pågangsmot	operational	0	1	0	0	1
Virtues	Courage	Vitality	Pågangsmot	fremdriftsskapende	0	0	2	1	3
Virtues	Courage	Vitality	Pågangsmot	operativ	1	4	0	2	7
Virtues	Courage	Vitality	Pågangsmot	handlingsorientert	0	1	0	2	3
Virtues	Courage	Vitality	Pågangsmot	handlekraftig	0	5	0	0	5
Virtues	Courage	Vitality	Pågangsmot	pådriver	1	0	0	0	1
Virtues	Courage	Vitality	Pågangsmot	offensiv	0	2	0	0	2
Virtues	Courage	Vitality	Pågangsmot	driftig	3	5	0	0	8
Virtues	Humanity	Love	Byr på seg selv	byr på seg selv	0	1	0	0	1
Virtues	Humanity	Kindness	Omsorgsfull	omsorgsfull	0	1	0	1	2
Virtues	Humanity	Kindness	Støttende	støttende	0	1	0	0	1
Virtues	Humanity	Kindness	Empatisk	empatisk	0	1	0	1	2
Virtues	Humanity	Social intelligence	Gode mellommenneskelig e egenskaper	mellommenneskelige ferdigheter	1	0	0	0	1

Giganivå	Meganivå	Kilonivå	Prototypisk egenskap	Etterspurt egenskap	Stat	Privat næringsliv	Ideell Organisasjon	Kommune	Sum
Virtues	Humanity	Social intelligence	Gode mellommenneskelige egenskaper	gode mellommenneskelige egenskaper	0	2	0	0	2
Virtues	Humanity	Social intelligence	Gode mellommenneskelige egenskaper	menneskekunnskap	1	0	0	0	1
Virtues	Humanity	Social intelligence	Gode mellommenneskelige egenskaper	good interhuman understanding	0	4	0	0	4
Virtues	Humanity	Social intelligence	Gode mellommenneskelige egenskaper	menneskefokusert	0	1	0	0	1
Virtues	Humanity	Social intelligence	Gode mellommenneskelige egenskaper	menneskesentrert	0	0	0	1	1
Virtues	Humanity	Social intelligence	Gode mellommenneskelige egenskaper	genuin interesse for mennesker	0	1	0	0	1

Giganivå	Meganivå	Kilonivå	Prototypisk egenskap	Etterspurt egenskap	Stat	Privat næringsliv	Ideell Organisasjon	Kommune	Sum
Virtues	Humanity	Social intelligence	Gode mellommenneskelige egenskaper	velutviklede sosiale antenner	1	0	0	0	1
Virtues	Humanity	Social intelligence	Gode mellommenneskelige egenskaper	social skills	0	2	0	0	2
Virtues	Humanity	Social intelligence	Gode mellommenneskelige egenskaper	interpersonal skills	0	1	1	0	2
Virtues	Humanity	Social intelligence	Trygg	trygg	3	3	1	0	7
Virtues	Humanity	Social intelligence	Omgjengelig	omgjengelig	5	8	0	0	13
Virtues	Humanity	Social intelligence	Omgjengelig	positiv	3	14	0	2	19
Virtues	Humanity	Social intelligence	Omgjengelig	"fremstår som positiv"	0	1	0	0	1
Virtues	Humanity	Social intelligence	God diskusjonspartner	god diskusjonspartner	0	1	0	0	1
Virtues	Humanity	Social intelligence	God selvinnsikt	god selvinnsikt	0	1	0	0	1

Giganivå	Meganivå	Kilonivå	Prototypisk egenskap	Etterspurt egenskap	Stat	Privat næringsliv	Ideell Organisasjon	Kommune	Sum
Virtues	Humanity	Social intelligence	Gode kommunikasjonsevner	gode kommunikasjonsevner	31	34	7	11	83
Virtues	Humanity	Social intelligence	Gode kommunikasjonsevner	gode kommunikasjonsferdigheter	0	4	0	0	4
Virtues	Humanity	Social intelligence	Gode kommunikasjonsevner	kommunikasjonsegenskaper	2	0	0	0	2
Virtues	Humanity	Social intelligence	Gode kommunikasjonsevner	communication skills	0	5	0	0	5
Virtues	Humanity	Social intelligence	Gode kommunikasjonsevner	god kommunikator	0	1	0	0	1
Virtues	Humanity	Social intelligence	Ability to listen	ability to listen	0	4	0	0	4
Virtues	Humanity	Social intelligence	Kulturelt kompetent	kulturelt kompetent	0	0	0	1	1
Virtues	Humanity	Social intelligence	Kulturelt kompetent	tverrkulturell kompetanse	0	0	1	0	1
Virtues	Humanity	Social intelligence	Kulturelt kompetent	interkulturelle ferdigheter	1	0	0	0	1

Giganivå	Meganivå	Kilonivå	Prototypisk egenskap	Etterspurt egenskap	Stat	Privat næringsliv	Ideell Organisasjon	Kommune	Sum
Virtues	Humanity	Social intelligence	Kulturelt kompetent	cultural tolerance	0	1	0	0	1
Virtues	Humanity	Social intelligence	Kulturelt kompetent	cultural sensitivity	0	0	1	0	1
Virtues	Humanity	Social intelligence	Kulturelt kompetent	kulturforståelse	0	0	0	2	2
Virtues	Justice	Citizenship	Ansvarsfull	ansvarsfull	1	7	0	1	9
Virtues	Justice	Citizenship	Ansvarsfull	ansvarlig	1	0	0	0	1
Virtues	Justice	Citizenship	Ansvarsfull	ansvarsbevisst	1	6	0	1	8
Virtues	Justice	Citizenship	Ansvarsfull	responsible	0	1	0	0	1
Virtues	Justice	Citizenship	Gode samarbeidsevner	gode samarbeidsevner	58	41	7	22	128
Virtues	Justice	Citizenship	Gode samarbeidsevner	samarbeidsvilje	1	2	1	0	4
Virtues	Justice	Citizenship	Gode samarbeidsevner	samarbeidsorientert	3	1	0	0	4
Virtues	Justice	Citizenship	Gode samarbeidsevner	teamorientering	7	13	0	3	23
Virtues	Justice	Citizenship	Gode samarbeidsevner	teampayer	0	1	1	1	3

Giganivå	Meganivå	Kilonivå	Prototypisk egenskap	Etterspurt egenskap	Stat	Privat næringsliv	Ideell Organisasjon	Kommune	Sum
Virtues	Justice	Citizenship	Gode samarbeidsevner	teamoriented	0	3	0	0	3
Virtues	Justice	Citizenship	Gode samarbeidsevner	gode samarbeidsformåga	0	1	0	0	1
Virtues	Justice	Citizenship	Gode samarbeidsevner	lagspiller	2	4	0	1	7
Virtues	Justice	Citizenship	Gode samarbeidsevner	ability to cooperate	0	4	0	0	4
Virtues	Justice	Citizenship	Gode samarbeidsevner	co-operativ attitude	0	0	1	0	1
Virtues	Justice	Citizenship	Gode samarbeidsevner	gode samhandlingsegenskaper	0	0	0	1	1
Virtues	Justice	Citizenship	Opptatt av synergi	opptatt av synergi	0	1	0	0	1
Virtues	Justice	Citizenship	Konstruktiv	konstruktiv	0	1	0	0	1
Virtues	Justice	Citizenship	Punctual	punctual	0	1	0	0	1
Virtues	Justice	Citizenship	Engasjert	engasjert	13	13	1	1	28
Virtues	Justice	Citizenship	Engasjert	samfunnsengasjert	3	1	0	0	4

Giganivå	Meganivå	Kilonivå	Prototypisk egenskap	Etterspurt egenskap	Stat	Privat næringsliv	Ideell Organisasjon	Kommune	Sum
Virtues	Justice	Citizenship	Engasjert	miljøengasjert	0	1	1	0	2
Virtues	Justice	Citizenship	Engasjert	faglig engasjert	1	2	0	1	4
Virtues	Justice	Citizenship	Engasjert	personlig engasjement	0	0	1	0	1
Virtues	Justice	Citizenship	Engasjert	engasjement	1	0	1	0	2
Virtues	Justice	Citizenship	Pliktoppfyllende	plikttoppfyllende	0	0	0	1	1
Virtues	Justice	Citizenship	Pliktoppfyllende	flink	0	1	0	0	1
Virtues	Justice	Citizenship	Lojal	lojal	1	1	0	0	2
Virtues	Justice	Citizenship	Lojal	verdiforankring	0	0	1	0	1
Virtues	Justice	Citizenship	Lojal	verdilojal	0	1	0	0	1
Virtues	Justice	Citizenship	Profesjonalitet	profesjonalitet	0	0	1	0	1
Virtues	Justice	Citizenship	Profesjonalitet	rolleforståelse	1	0	0	0	1
Virtues	Justice	Citizenship	Løsningsorientert	løsningsorientert	17	15	0	9	41
Virtues	Justice	Fairness	Respektfull	respektfull	1	1	0	0	2
Virtues	Justice	Fairness	Respektfull	høflig	0	1	0	0	1
Virtues	Justice	Fairness	Ryddighet	ryddighet	2	2	1	1	6

Giganivå	Meganivå	Kilonivå	Prototypisk egenskap	Etterspurt egenskap	Stat	Privat næringsliv	Ideell Organisasjon	Kommune	Sum
Virtues	Justice	Leadership	Lederegenskaper	lederegenskaper	6	13	3	4	26
Virtues	Justice	Leadership	Lederegenskaper	sterk og tydelig leder	0	1	0	0	1
Virtues	Justice	Leadership	Lederegenskaper	naturlig autoritet	1	1	0	0	2
Virtues	Justice	Leadership	Lederegenskaper	leadership skills	0	0	1	0	1
Virtues	Justice	Leadership	Lederegenskaper	coachende lederstil	0	2	0	0	2
Virtues	Justice	Leadership	Lederegenskaper	lederferdigheter	0	0	0	2	2
Virtues	Justice	Leadership	Lederegenskaper	lederevner	2	0	0	1	3
Virtues	Justice	Leadership	Beslutningsdyktig	beslutningsdyktig	3	2	0	1	6
Virtues	Justice	Leadership	Samlende	samlende	0	0	1	1	2
Virtues	Justice	Leadership	Samlende	inkluderende	2	2	0	1	5
Virtues	Justice	Leadership	Samlende	imøtekommende	2	0	0	0	2
Virtues	Justice	Leadership	Samlende	teambuilding skills	0	0	1	0	1
Virtues	Justice	Leadership	Motiverende	motiverende	3	15	1	3	22

Giganivå	Meganivå	Kilonivå	Prototypisk egenskap	Etterspurt egenskap	Stat	Privat næringsliv	Ideell Organisasjon	Kommune	Sum
Virtues	Justice	Leadership	Motiverende	motiverende lederstil	0	0	1	0	1
Virtues	Justice	Leadership	Ressursorientert	ressursorientert	0	0	0	1	1
Virtues	Justice	Leadership	Inspirerende	Inspirerende	9	2	1	1	13
Virtues	Justice	Leadership	Inspirerende	dyktiggjørende	0	1	0	0	1
Virtues	Justice	Leadership	Inspirerende	engasjerende	3	1	0	0	4
Virtues	Justice	Leadership	Inspirerende	evne til å begeistre	0	1	1	0	2
Virtues	Justice	Leadership	Stø hånd	stø hånd	0	1	0	0	1
Virtues	Justice	Leadership	Tydelig	tydelig	1	2	1	14	18
Virtues	Temperance	Forgiveness and mercy	Romslighet	romslighet	1	0	0	0	1
Virtues	Temperance	Humility and modesty	Ydmyk	ydmyk	0	1	0	0	1
Virtues	Temperance	Prudence	Kvalitetsorientert	kvalitetsorientert	0	1	0	0	1
Virtues	Temperance	Prudence	Kvalitetsorientert	kvalitetsbevisst	3	1	0	0	4
Virtues	Temperance	Prudence	Dyktig	dyktig	1	4	0	0	5
Virtues	Temperance	Prudence	Nøyaktig	nøyaktig	9	12	0	0	21
Virtues	Temperance	Prudence	Nøyaktig	detaljorientert	1	2	2	0	5

Giganivå	Meganivå	Kilonivå	Prototypisk egenskap	Etterspurt egenskap	Stat	Privat næringsliv	Ideell Organisasjon	Kommune	Sum
Virtues	Temperance	Prudence	Nøyaktig	detail oriented	0	1	0	0	1
Virtues	Temperance	Moderation	Tåler motgang og medgang	tåler motgang og medgang	0	0	0	0	0
Virtues	Temperance	Self-regulation			0	0	0	0	0
Virtues	Transcendence	Appreciation of beauty			0	0	0	0	0
Virtues	Transcendence	Gratitude			0	0	0	0	0
Virtues	Transcendence	Hope			0	0	0	0	0
Virtues	Transcendence	Humor	Humoristisk	humoristisk	0	1	0	1	2
Virtues	Transcendence	Humor	Humoristisk	godt humør	8	8	1	2	19
Virtues	Transcendence	Humor	Humoristisk	humørfylt	0	1	0	0	1
Virtues	Transcendence	Humor	Humoristisk	glimt i øyet	0	0	0	1	1
Virtues	Transcendence	Humor	Humoristisk	blid	0	1	0	1	2
Virtues	Transcendence	Spirituality	Forankring i kirkens tro og liv	forankring i kirkens tro og liv	0	0	1	0	1

Giganivå	Meganivå	Kilonivå	Prototypisk egenskap	Etterspurt egenskap	Stat	Privat næringsliv	Ideell Organisasjon	Kommune	Sum
Operative Karakteregenskaper			Selvstendighet	selvstendig	36	44	8	17	105
Operative Karakteregenskaper			Selvstendighet	selvstendighet	4	0	2	0	6
Operative Karakteregenskaper			Selvstendighet	selvgående	1	2	0	0	3
Operative Karakteregenskaper			Selvstendighet	selvdreven	1	1	0	0	2
Operative Karakteregenskaper			Selvstendighet	self-driven	0	2	0	0	2
Operative Karakteregenskaper			Selvstendighet	self-going	0	1	0	0	1
Operative Karakteregenskaper			Selvstendighet	independent	0	2	0	0	2
Operative Karakteregenskaper			Selvstendighet	sjælvstendig	0	1	0	0	1

Giganivå	Meganivå	Kilonivå	Prototypisk egenskap	Etterspurt egenskap	Stat	Privat næringsliv	Ideell Organisasjon	Kommune	Su m
Operative Karakteregenskaper			Strukturert	strukturert	33	30	3	2	68
Operative Karakteregenskaper			Strukturert	structured	0	3	0	0	3
Operative Karakteregenskaper			Strukturert	well organized	0	4	0	0	4
Operative Karakteregenskaper			Strukturert	organisert	1	1	0	1	3
Operative Karakteregenskaper			Strukturert	systematisk	11	6	2	2	21
Operative Karakteregenskaper			Strukturert	systematic	0	1	0	0	1
Operative Karakteregenskaper			Strukturert	ordenssans	0	6	0	0	6
Operative Karakteregenskaper			Strukturert	metodisk	1	0	0	0	1

Giganivå	Meganivå	Kilonivå	Prototypisk egenskap	Etterspurt egenskap	Stat	Privat næringsliv	Ideell Organisasjon	Kommune	Sum
Operative Karakteregenskaper			Strategisk	strategisk	6	5	3	3	17
Operative Karakteregenskaper			Serviceinnstilt	serviceinnstilt	10	13	2	2	27
Operative Karakteregenskaper			Serviceinnstilt	serviceorientert	6	3	0	0	9
Operative Karakteregenskaper			Serviceinnstilt	serviceminded	1	1	0	0	2
Operative Karakteregenskaper			Synlig	synlig	0	1	0	1	2
Operative Karakteregenskaper			Uredd	uredd	0	3	0	3	6
Operative Karakteregenskaper			Faglig dyktig	faglig dyktig	1	0	0	1	2
Operative Karakteregenskaper			Faglig dyktig	faglig bevisst	0	0	0	1	1

Giganivå	Meganivå	Kilonivå	Prototypisk egenskap	Etterspurt egenskap	Stat	Privat næringsliv	Ideell Organisasjon	Kommune	Su m
Operative Karakteregenskaper			Faglig dyktig	faglig innsikt	0	0	0	2	2
Operative Karakteregenskaper			Faglig dyktig	kompetent	0	1	0	0	1
Operative Karakteregenskaper			Analytisk	analytisk	16	22	3	3	44
Operative Karakteregenskaper			Analytisk	evne til abstrakt tenkning	1	0	0	0	1
Operative Karakteregenskaper			Analytisk	analytic mindset	0	1	0	0	1
Operative Karakteregenskaper			Analytisk	analytical	0	1	0	0	1
Operative Karakteregenskaper			Analytisk	analytical skills	0	0	1	0	1
Operative Karakteregenskaper			Confident	confident	0	1	0	0	1

Giganivå	Meganivå	Kilonivå	Prototypisk egenskap	Etterspurt egenskap	Stat	Privat næringsliv	Ideell Organisasjon	Kommune	Sum
Operative Karakteregenskaper			Konkurranseinnstilt	konkurranseinnstilt	0	2	0	0	2
Operative Karakteregenskaper			Konkurranseinnstilt	konkurranseinnstinkt	0	2	0	0	2
Operative Karakteregenskaper			Fleksibel	fleksibel	9	12	4	3	28
Operative Karakteregenskaper			Fleksibel	flexibility	0	0	1	0	1
Operative Karakteregenskaper			Fleksibel	tilpasningsdyktig	0	2	0	0	2
Operative Karakteregenskaper			Fleksibel	adaptability	0	0	1	0	1
Operative Karakteregenskaper			Fleksibel	ikke stivnet tenkemåte	1	0	0	0	1
Operative Karakteregenskaper			Resultatorientert	resultatorientert	22	21	2	2	47

Giganivå	Meganivå	Kilonivå	Prototypisk egenskap	Etterspurt egenskap	Stat	Privat næringsliv	Ideell Organisasjon	Kommune	Su m
Operative Karakteregenskaper			Resultatorientert	result-oriented	0	2	0	0	2
Operative Karakteregenskaper			Resultatorientert	resultatbevisst	2	3	0	0	5
Operative Karakteregenskaper			Måltrettet	måltrettet	7	4	4	14	29
Operative Karakteregenskaper			Måltrettet	målbevisst	1	7	0	1	9
Operative Karakteregenskaper			Måltrettet	målorientert	0	1	0	0	1
Operative Karakteregenskaper			Måltrettet	målfokusert	0	1	0	0	1
Operative Karakteregenskaper			Formuleringsevne	formuleringsevne	1	2	0	0	3
Operative Karakteregenskaper			Formuleringsevne	formidlingsevne	0	2	0	1	3

Giganivå	Meganivå	Kilonivå	Prototypisk egenskap	Etterspurt egenskap	Stat	Privat næringsliv	Ideell Organisasjon	Kommune	Su m
Operative Karakteregenskaper			Formuleringsevne	fremstillingsevne	29	6	5	10	50
Operative Karakteregenskaper			Formuleringsevne	god språkføring	1	0	0	0	1
Operative Karakteregenskaper			Formuleringsevne	presentation skills	0	1	0	0	1
Operative Karakteregenskaper			Formuleringsevne	presentasjonsevne	2	0	0	0	2
Operative Karakteregenskaper			Utadvendt	utadvendt	4	11	2	3	20
Operative Karakteregenskaper			Utadvendt	outgoing	0	1	0	0	1
Operative Karakteregenskaper			Utadvendt	sosial	1	2	0	1	4
Operative Karakteregenskaper			Utadvendt	sosialt aktiv	1	0	0	0	1

Giganivå	Meganivå	Kilonivå	Prototypisk egenskap	Etterspurt egenskap	Stat	Privat næringsliv	Ideell Organisasjon	Kommune	Sum
Operative Karakteregenskaper			Utdavendt	extrovert personality	0	1	0	0	1
Operative Karakteregenskaper			Lønnsomhetsorientering	lønnsomhetsorientert	0	1	0	0	1
Operative Karakteregenskaper			Lønnsomhetsorientering	"Kremmer"-egenskaper	0	1	0	0	1
Operative Karakteregenskaper			Lønnsomhetsorientering	selgende personlighet	0	1	0	0	1
Operative Karakteregenskaper			Lønnsomhetsorientering	salgsorientering	0	2	0	0	2
Operative Karakteregenskaper			Lønnsomhetsorientering	"offensiv og engasjert kremmersjel"	0	1	0	0	1
Operative Karakteregenskaper			Lønnsomhetsorientering	forretningsorientert	0	4	0	0	4
Operative Karakteregenskaper			Lønnsomhetsorientering	commercial mindset	0	1	0	0	1

Giganivå	Meganivå	Kilonivå	Prototypisk egenskap	Etterspurt egenskap	Stat	Privat næringsliv	Ideell Organisasjon	Kommune	Sum
Operative Karakteregenskaper			Lønnsomhetsorientering	med forretningsforståelse	2	6	0	0	8
Operative Karakteregenskaper			Lønnsomhetsorientering	forretningsmessig innsikt	0	1	0	0	1
Operative Karakteregenskaper			Lønnsomhetsorientering	affærmessig	0	1	0	0	1
Operative Karakteregenskaper			Lønnsomhetsorientering	kommersiell sans	0	2	0	0	2
Operative Karakteregenskaper			Lønnsomhetsorientering	med forretningssans	0	1	0	0	1
Operative Karakteregenskaper			Lønnsomhetsorientering	kommersiell legning	0	1	0	0	1
Operative Karakteregenskaper			Lønnsomhetsorientering	med økonomisk teft	0	1	0	0	1
Operative Karakteregenskaper			Lønnsomhetsorientering	business attitude	0	1	0	0	1

Giganivå	Meganivå	Kilonivå	Prototypisk egenskap	Etterspurt egenskap	Stat	Privat næringsliv	Ideell Organisasjon	Kommune	Sum
Operative Karakteregenskaper			Lønnsomhetsorientering	kommersiell	0	2	0	0	2
Operative Karakteregenskaper			Investigative	investigative	0	1	0	0	1
Operative Karakteregenskaper			Gode overtalelsesevner	gode overtalelsesevner	0	0	0	0	0
Operative Karakteregenskaper			Gode overtalelsesevner	persuasive	0	4	0	0	4
Operative Karakteregenskaper			Gode overtalelsesevner	god gjennomslagskraft	0	0	0	2	2
Operative Karakteregenskaper			Gode overtalelsesevner	influential	0	4	0	0	4
Operative Karakteregenskaper			Gode overtalelsesevner	stor påvirkningskraft	0	1	0	0	1
Operative Karakteregenskaper			Kundeorientering	kundeorientert	2	6	0	0	8

Giganivå	Meganivå	Kilonivå	Prototypisk egenskap	Etterspurt egenskap	Stat	Privat næringsliv	Ideell Organisasjon	Kommune	Su m
Operative Karakteregenskaper			Kundeorientering	kundeinnstilling	3	0	0	0	3
Operative Karakteregenskaper			Pedagogisk	pedagogisk	0	1	0	0	1
Operative Karakteregenskaper			Ærgjerrig	ærgjerrig	0	1	0	0	1
Operative Karakteregenskaper			Ærgjerrig	ambisiøs	0	0	0	10	10
Operative Karakteregenskaper			Relasjonskapende evner	relasjonskapende evner	0	1	0	1	2
Operative Karakteregenskaper			Relasjonskapende evner	relasjonsbyggende	6	5	0	2	13
Operative Karakteregenskaper			Relasjonskapende evner	relasjonsbygger	2	7	0	0	9
Operative Karakteregenskaper			Relasjonskapende evner	brobyggende	0	1	0	0	1

Giganivå	Meganivå	Kilonivå	Prototypisk egenskap	Etterspurt egenskap	Stat	Privat næringsliv	Ideell Organisasjon	Kommune	Sum
Operative Karakteregenskaper			Relasjonskapende evner	relasjonsskaper	1	1	0	0	2
Operative Karakteregenskaper			Relasjonskapende evner	nettverksproff	0	1	0	0	1
Operative Karakteregenskaper			Relasjonskapende evner	relasjonskompetanse	0	1	0	0	1
Operative Karakteregenskaper			Effektiv	effektiv	2	1	2	2	7
Operative Karakteregenskaper			Effektiv	rask	1	0	0	0	1
Operative Karakteregenskaper			Effektiv	hurtig	1	0	0	0	1
Operative Karakteregenskaper			Forhandlingsevner	forhandlingsevner	0	3	0	0	3
Operative Karakteregenskaper			Forhandlingsevner	forhandlingsvant	0	1	0	0	1

Giganivå	Meganivå	Kilonivå	Prototypisk egenskap	Etterspurt egenskap	Stat	Privat næringsliv	Ideell Organisasjon	Kommune	Su m
Operative Karakteregenskaper			Konfidensiell	konfidensiell	0	1	0	0	1
Operative Karakteregenskaper			Konfidensiell	diskret	0	1	0	0	1
Operative Karakteregenskaper			Ærlig	ærlig	0	0	0	2	2
Operative Karakteregenskaper			Sucessoriented	sucessoriented	0	1	0	0	1
Operative Karakteregenskaper			Koordinasjonsevne	koordinasjonsevne	1	0	0	0	1
Operative Karakteregenskaper			Pragmatisk	pragmatisk	0	1	2	0	3
Operative Karakteregenskaper			Evne til å utfordre	evnen til å utfordre	2	0	0	0	2
Operative Karakteregenskaper			Evne til å utfordre	evne til å stille krav	0	1	0	0	1

Giganivå	Meganivå	Kilonivå	Prototypisk egenskap	Etterspurt egenskap	Stat	Privat næringsliv	Ideell Organisasjon	Kommune	Sum
Operative Karakteregenskaper			Systemvillig	systemvillig	2	0	0	0	2
Operative Karakteregenskaper			Representativ	representativ	2	1	0	1	4
Operative Karakteregenskaper			Prioriteringsevner	prioriteringsevner	3	0	0	2	5
Operative Karakteregenskaper			Omstillingdyktig	omstillingsdyktig	1	0	1	0	2
Operative Karakteregenskaper			Omstillingdyktig	endringsvilje	0	5	0	1	6
Operative Karakteregenskaper			Omstillingdyktig	endringskompetanse	1	0	0	1	2
Operative Karakteregenskaper			Delegerende	delegerende	0	0	0	1	1
Operative Karakteregenskaper			God praktisk/teoretisk forståelse	god praktisk/teoretisk forståelse	1	0	0	0	1

Giganivå	Meganivå	Kilonivå	Prototypisk egenskap	Etterspurt egenskap	Stat	Privat næringsliv	Ideell Organisasjon	Kommune	Su m
Operative Karakteregenskaper			Utviklingsorienterin g	utviklingsorientering	5	4	1	0	10
Operative Karakteregenskaper			Proessorientering	proessorientert	1	0	0	0	1
Operative Karakteregenskaper			Mediadyktig	mediadyktig	1	0	0	0	1
Operative Karakteregenskaper			Knowledgeable	knowledgeable	0	2	0	0	2
Operative Karakteregenskaper			Pågående	pågående	0	1	0	0	1
Operative Karakteregenskaper			Supervisory skills	supervisory skills	0	0	1	0	1
Operative Karakteregenskaper			Politisk teft	politisk teft	0	0	1	0	1
Operative Karakteregenskaper			Politisk teft	politisk forståelse	0	0	0	1	1

Giganivå	Meganivå	Kilonivå	Prototypisk egenskap	Etterspurt egenskap	Stat	Privat næringsliv	Ideell Organisasjon	Kommune	Su m
Totalt antall etterspurte egenskaper					571	761	115	237	168 4